

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

”Että kun se yhteinen hyvä on, niin
se on myös minun hyvä.”

ISOn Tanhujien
Kehittämishanke 2012

Esko Kataja
Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)
18.11.2012

humak

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU
Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Esko Kataja	Sivumäärä 64 ja 1 liitesivu
Työn nimi "Että kun se yhteinen hyvä on, niin se on myös minun hyvä" - ISON Tanhuujien kehittämishanke 2012	
Ohjaava(t) opettaja(t) Juha Nikkilä	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja ISON Tanhuujat Ry	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia jyvaskyläläisen ISON Tanhuujat Ry:n vapaaehtoisuutta sekä jäsenistön ja johtokunnan välistä viestintää.</p> <p>Menetelmänä käytetään yksilöhaastatteluja, joita analysoidaan laadullisen tutkimuksen avulla.</p> <p>Tavoitteina on etsiä keinoja yhdistyksen vapaaehtoisuuden kehittämiseksi ja tuoda esille jäsenten mielipiteitä vapaaehtoisuuden tilasta sekä jäsenistön ja johtokunnan suhteista. Tavoitteena on myös kehittää keinoja yhdistyksen vapaaehtoisuuden parantamiseksi.</p> <p>Työ on merkittävä erityisesti järjestökentälle sen aiheen ansiosta. Vapaaehtoistoiminnan motivaatio yhdistyksissä on nykyaikana tärkeä ja tutkimuksen arvoinen aihe.</p> <p>Työtä voi hyödyntää esimerkkinä vapaaehtoisuuden tutkimuksesta, mutta se sisältää myös käyttökelpoisia lähtökohtia muiden yhdistysten tilan vapaaehtoisuuden tilan selvittämiseen ja analysointiin.</p> <p>Tutkimuskysymykseni ovat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Millaisia vapaaehtoisuuden muotoja ISON tanhuujien tulisi kehittää? 2. Miten jäseniä saataisiin motivoitua mieluisaan vapaaehtoisuuteen? 3. Miten jäsenten ja johtokunnan välisestä viestintää voi kehittää? Miten jäsenet kokevat sisäisen viestinnän? 	
Asiasanat: Vapaaehtoisuus, motivaatio, organisaatioviestintä.	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree programme in civic activities and youth work

ABSTRACT

Author Esko Kataja	Number of Pages 64 and 1 appendix page
Title "Että kun se yhteinen hyvä on, niin se on myös minun hyvä" - ISON Tanhuujien kehittämishanke 2012	
Supervisor(s) Juha Nikkilä	
Subscriber and/or Mentor ISON Tanhuujat Ry	
<p>Abstract</p> <p>The goal of this thesis is to examine the state of voluntary work in ISON Tanhuujat folk dance association, and the state of the communication between the regular members and the members of the board.</p> <p>The primary method is one-on-one -interviews, which are analysed using the qualitative method.</p> <p>The goal of this research is to develop the voluntary work in the association, and bring out the opinions of the members about the state of voluntary work, as well as the relations of the members and the board. Another goal is to look for solutions to improve the motivation among the voluntary workers.</p> <p>The thesis is consequential especially for the organisation field because of its theme. Motivation of voluntary work in associations is an important and contemporary subject, and well worth studying.</p> <p>The thesis can be utilised as an example on studying motivation in voluntary work, but it also contains useful basis for studying and analysing motivation in other associations.</p> <p>My research questions are:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. What sort of voluntary work should ISON Tanhuujat develop? 2. How the members could be motivated into more pleasant voluntary work? 3. How could the communication between the board and the members be developed. How do the members experience the organisations internal communication? 	
Keywords Voluntariness, motivation, intraorganisational communications	

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO.....	5
2 ISON TANHUUJAT: ORGANISAATION KUVAUS.....	7
2.1 ISON TANHUUJEN HISTORIAA.....	7
2.2 YHDISTYS NYKYÄÄN.....	8
3 VAPAAEHTOISUUS, MILLAISTA SE ON NYKYÄÄN?.....	11
3.1 MITÄ VAPAAEHTOISUUS ON?.....	11
3.2 KATSAUS NYKYAIKASEEN SUOMALASEEN VAPAAEHTOISTYÖHÖN.....	13
3.3 VAPAAEHTOISUUDEN MUODOT ISON TANHUUJISSA.....	16
4 TUTKIMUS.....	18
4.1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	18
4.2 TUTKIMUSONGELMAT JA KESKEISIMMÄT KYSYMYKSET.....	19
4.3 TOIMIJAT.....	20
4.4 MENETELMÄT.....	20
4.4.1 LAADULLINEN TUTKIMUS.....	20
4.4.2 HAASTATTELUTUTKIMUS.....	21
4.4.3 KUVAILEVA FENOMENOLOGIA.....	23
4.5 TUTKIMUSAINESTO.....	25
4.6 TUTKIMUSAINESTON ANALYYSI.....	25
4.6.1 ANALYYSIN TEOREETTINEN PERUSTA.....	26
4.6.2 ANALYYSIN KULKU.....	27
4.7 LUOTETTAVUUS.....	28
4.7.1 MITKÄ SEIKAT VAIKUTTAVAT TUTKIMUKSENI LUOTETTAVUUTEEN?.....	28
4.7.2 LUOTETTAVUUDEN KRITERIT.....	30
5 TULOKSET.....	31
5.1 HAASTATTELUIDEN KULUSTA.....	32
5.2 ESILLE NOUSSEET ASIAT.....	32
5.2.1 VAPAAEHTOISUUDEN TÄRKEYS: MITEN JÄSENET KOKEVAT VAPAAEHTOISUUDEN?.....	33
5.2.2 VAPAAEHTOISUUDEN SOSIAALINEN ULOTTUVUUS.....	34
5.2.3 MILLAINEN TOIMINTA KIINNOSTAA JÄSENIÄ?.....	35
5.2.4 VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET VAPAAEHTOISUUDESSA.....	38
5.2.5 MITEN USEIN TEHDÄ VAPAAEHTOISTYÖTÄ?.....	40
5.2.6 HAASTATTELTAVIEN ASETEET TEKEMÄNSÄ TYÖN MÄÄRÄÄN.....	42
5.2.7 VAPAAEHTOISTOIMINNAN TYÖNJAKO YHDISTYKSESSÄ.....	43
5.2.8 VAPAAEHTOISTEN VÄSYMINEN & KIIREEN VAIKUTUS VAPAAEHTOISUUTEEN.....	44
5.2.9 EPÄMIELUISA VAPAAEHTOISTOIMINTA.....	46
5.2.10 VAPAAEHTOISTEN KIITTÄMINEN.....	47
5.2.11 JÄSENISTÖN JA JOHTOKUNNAN SUHTEET.....	49
5.2.12 JÄSENISTÖN JA JOHTOKUNNAN VÄLINEN VIESTINTÄ.....	50
5.2.13 KÄYTÄNNÖN IDEAT JA EHDOTUKSET.....	52
5.3 TULKINNASTA: MITÄ AINEISTOSTA VOI PÄÄTELLÄ?.....	53
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	54
6.1 VAPAAEHTOISUUDEN KEHITTÄMINEN.....	55
6.2 VAPAAEHTOISTYÖN MOTIVAATION KEHITTÄMINEN.....	57
6.3 JOHTOKUNNAN JA JÄSENISTÖN SUHTEET VAPAAEHTOISTOIMINNASSA.....	58
6.4 JOHTOKUNNAN JA JÄSENISTÖN VÄLISEN VIESTINNÄN KEHITTÄMINEN.....	59
7 KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	61
8 LOPUKSI: TUTKIMUKSEN ONNISTUMINEN.....	63
LIITE 1.....	66

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on pureutua järjestö- ja vapaaehtoistoiminnan ikuisuusongelmaan, vapaaehtoisten motivaatioon. Suomi on järjestöjen luvattu maa, mutta tässä tilanteessa on tapahtunut jo tiettyjä muutoksia. Vaikka suomalainen järjestökenttä on säilyttänyt monimuotoisuutensa ja uusia järjestöjä perustetaan jatkuvasti, yhteiskunnan kaupallistuminen ja yksityistyminen on muuttanut sitä toisaalta nykyaikaisempaan, toisaalta huolestuttavaan suuntaan.

Ovatko järjestöt ja erilaiset kansalaisyhteisöt vaarassa muuttua kulutustavaraksi, johon tullaan mukaan, toimitaan ja harrastetaan niin pitkään kuin intoa riittää, ja lopetetaan herkemmin kuin ennen. On toki hyvä, että ihmiset käyttävät valitsemisen vapauttaan ja vastaantulevia vaihtoehtoja nauttiakseen omasta vapaa-ajastaan, mutta tämä ilmiö voi pitemmän päälle tehdä hallaa järjestökentässä. Missä ovat uudet innokkaat nuoret kasvot, jotka ottavat vanhempien, toiminnasta pian poisjäävien aktiivitoimijoiden vastuun kantaakseen? Millaisilla keinoilla järjestöihin saataisiin takaisin sitä vanhaa kunnon talkoohenkeä? Millä tavalla jäsenistöä saataisiin aktivoitua yhteisön tarpeisiin kaikille edullisella ja mielekkäällä tavalla, ja millaisia toimia tulisi ottaa tällaisen hyvän kehityksen aikaansaamiseksi ja ylläpitämiseksi?

Opinnäytetyöni ympäristö ja tilaaja on jyvaskyläläinen kansantanssiyhdistys ISON Tanhuujat Ry, joka on toiminut pian 50 vuotta Jyväskylän alueen kansantanssin harraste- ja opetusyhteisönä. Tasokkaalla yhdistyksellä on ammattiopettajien ansiosta oikeus kansantanssin perusopetukseen Jyväskylässä. Olen itse toiminut ISO:issa jo 13 vuotta tanssien ja toimien muutenkin järjestön jäsenenä, mm. johtokunnassa.

Tutkimukseni aiheena on pureututua vapaaehtoisten motivaatioon ISON Tanhuujien varsinaisen tanssiharrastamisen ulkopuolisen toiminnan kehittämiseksi. Tarkoitukseni on käyttää kvalitatiivisia tutkimusmetodeja, erityisesti haastatteluja, päästäkseni perille jäsenistön mielipiteistä yhdistyksen tilasta ja mahdollisuuksista kehittää toimintaa yhteisöllisempään ja suuntaan. Lähtökohtani on tutkia, millaisiin vapaaehtoisuuden muotoihin yhdistyksen kannattaisi keskittyä ja millaisia uusia näkökulmia vapaaehtoisuuteen voitaisiin saada. Yhdistyksen toimintaa hankaloittavat

ongelmat liittyvät vapaaehtoisuuden lisäksi myös johtokunnan ja jäsenistön välisen viestinnän puutteisiin.

2 ISON TANHUUJAT: ORGANISAATION KUVAUS

Tässä luvussa kerron, mikä ISON Tanhuujat ry oikein on, mistä se on lähtöisin ja millainen se on nykyään.

ISON Tanhuujat on rekisteriin merkitty yhdistys eli ry. Rekisteröity yhdistys tarkoittaa, että yhdistys täyttää lain säätämät ja viranomaisten tarkistamat muotoseikat, jotka säätelevät yhdistyksen toimintaa. Ry:t voivat myös toimia yksityisinä oikeushenkilöinä, jonka julkisesta edustamisesta jäsenet eivät vastaa omalla nimellään, vaan yhdistyksen kautta.

Yhdistyksellä on seuraavat tunnuspiirteet:

1. Sillä on vähintään kolme jäsentä.
2. Sillä on jokin aatteellinen tarkoitus.
3. Sen toiminta on tarkoitettu pysyväksi.

(Loimu 2010)

2.1 ISON TANHUUJEN HISTORIAA

ISON Tanhuujat, epämuodollisesti ”ISOt”, on yksi modernin suomalaisen kansantanssin perinteikkäimmistä nimistä. Sen juuret ovat vuonna 1963 perustetussa Jyväskylän yliopiston Itä-Suomalaisen Osakunnan (ISO) harrastepiireissä. Tämä tanhupiiri oli menestyksekkäs ja näkyvä alusta asti, ja 11 vuotta myöhemmin, vuonna 1974, perustettiin sen pohjalta yhdistys ISON Tanhuujat Ry. Tauno Häkkinen ja Kari Ala-Pöllänen olivat yhdistyksen alkuaikoina toiminnan tanssilisia ja musiikillisia johtajia. ”Me olemme esiintyvä ryhmä, joka tuo kansantanssin näyttämölle”, Häkkinen lausui aikana, jolloin perinteisen kansantanssiharrastuksen johtohahmot ja harrastajat olivat jo kauan etsineet uusia esiintymis- ja ilmaisumuotoja kangistuneeksi pidettyyn perinnelajiin. (Numminen 2011)

Kansantanssin kenttää riipi pian ISON Tanhuujien perustamisen jälkeen koko maan kattava linjariita, joka liittyi kansantanssin konservatiivien ja liberaalien välisiin näkemyseroihin perinteisen tanssimateriaalin käytöstä. Kiistakapulana oli uusien

koreografioiden, puvustuksen sekä taanssillisten tyyliseikkojen tulo lajin piiriin. Tätä vastustava konservatiivisempi osapuoli pelkäsi uusien tuulien vievän lajia pois juuriltaan. (Numminen 2011, 568). Tällä keskustelulla oli myöhemmin vaikutusta myös ISON Tanhujien kehitykseen kansantanssiyhdistyksenä.

ISON Tanhuajat olivat edelläkävijöitä esimerkiksi puvustuksen ja tanssiperinteen uudistamisen saralla. Ennen lähes normin asemassa ollut kansallisuus on nykyään harvinaisempi, sillä tanssijat ovat siirtyneet yksinkertaisempiin tai jopa nykyaikaisiin asusteisiin koreografioiden ja tanssiliikkeiden vaikeustason noustessa kansantanssikoulutuksen ammattimaistumisen seurauksena. Yhdistyksen edustusryhmä otti ulkomaanmatkoille mukaansa perinteiset suomalaiset, ja ulkomailla ennennäkemättömät, koreografiat, asusteet ja tanssit, kun taas kotimaassa lajia pyrittiin uudistamaan yhdistellen siihen elementtejä esimerkiksi nykytanssista ja nykyään jopa ulkomaalaisista, erityisesti unkarilaisesta kansantanssista (Numminen 2011, 559-560)

Kansantanssin perinteiseen laatuun ja tapoihin ei itäisintä Suomea lukuunottamatta kuulu yleisölle esitettävä tanssi, vaan tanssin käyttö esiintymislavoilla on nykyaikaisempaa perua (Ks. Lähteet, Suomen tanssipalvelin). Nykyään kansantanssi on omien kokemusteni mukaan esittävä taide siinä missä nykyaikaisemmat tanssilajitkin, ja lajin sosiaalinen paino sijoittuu enemmän yhdistysten sisällä järjestettäviin juhliin sekä lukuisiin jokavuotisiin kansanmusiikki- ja tanssijuhliin, joissa erilaiset esiintymiset ja konsertit kulkevat käsi kädessä kaikille avoimien jamien kanssa.

2.2 YHDISTYS NYKYÄÄN

Vielä 90-luvulla ISON Tanhuajat oli Suomen kansantanssikentän kärkinimi, mutta sittemmin yhdistys poistui kentän keskiöstä edellisen huipputason ryhmän jäsenten poistuessa harrastuksen parista. Yhdistyksessä on kuitenkin yhä noin 130 jäsentä kymmenkunnassa ryhmässä, joista monet ovat jälleen tuoneet keskisuomalaisen tanssitaidon Suomen tanhukartalle. Yhdistyksen tanssitoiminta on kehittynyt ammattiopettajien työpanoksen, mutta myös vielä vuosituhannen vaihteessa

aloittaneiden tanssijoiden varttuessa taitaviksi tanssijoiksi. Olen todistanut tämän myönteisen kehityksen itsekin.

ISOn tanhuujat toimii tavalliseen tapaan yhdistyslain mukaisesti, eli sillä on johtokunta, joka pyörittää yhdistyksen taloutta ja koordinoi tapahtumia. Johtokunnassa tehdään myös päätökset koskien yhdistyksen suuntaa ja kehittämistä. Yhdistys rahoittaa toimintaansa lukukausimaksuilla, mutta on myös ottanut käyttöön kekseliäämpiäkin tapoja saada toiminnalleen puitteet. Yhdistys on jo monen kesän aikana tuottanut ilmaisia tanssiesityksiä Kuokkalan kartanolle yhteistyössä Kauko Sorjosen säätiön kanssa, joka taas vastapalvelukseksi kartanon elävöittämisestä rahoittaa ISOn Tanhuujille tilat tanssisali Lutakossa Jyväskylässä.

Kuten nykyaikaisessa suomalaisessa kansantanssissa yleensäkin, myös ISOjen tanssiharrastus jakaantuu kahteen erilaiseen alueeseen, sosiaaliseen ja esittävään tanssiin. Esittävä tanssi tähtää konserttimaisuuteen ja yleisön viihdyttämiseen, sosiaalinen tanssi taas on lähempänä tanssitaiteen alkuperäisempää tarkoitusta, ystävien kanssa seurustelua ja sosiaalista kanssakäymistä. Sosiaalisen tanssin tarkoitus on tuoda tanssi lähemmäs ihmisten jokapäiväistä elämää ja ylläpitää tanhua lajina. (Numminen 2011, 572)

Seuraavaksi on tarpeen analysoida ISOn Tanhuujia yhteisönä hiukan tarkemmin. Käytän tähän hyväksi havaittua SWOT -analyysia, eli nelikenttäistä analysointitaulukkoa, josta ilmenee kohteen vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. (Silfverberg 2007)

Kuvio 1: Opinnäytetyön SWOT – analyysi. Millainen yhteisö ISON tanhuajat on ja miten se voi kehittyä?

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yhdistys on pääluvultaan suuri: paljon eri-ikäisiä ihmisiä; paljon vielä hyödyntämätöntä potentiaalia ja voimavaroja. - Yhdistyksellä on pitkät perinteet, tanssitoiminnan pyörittäminen urautunut ja vakiintunut. - Lajin luonteen mukaisesti yhdistyksessä on verrattain hyvä yhteenkuuluvuuden henki. 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eri ryhmien välillä varsin vähän kommunikaatiota, ihmiset tekemisissä lähinnä oman ryhmän kanssa. - Vastuu yhdistyksen juoksevista asioista kerääntynyt muutamalle aktiiviselle jäsenelle. - Jäsenistöllä ei juuri kiinnostusta johtokunta-, opetus- tai luottamustehtäviin.
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vielä käyttämättömiä voimavaroja valjastetaan, ja sukupolvenvaihdos onnistuu sulavasti. - Kun toiminta elävöityy ja tehostuu, saadaan mukaan uusia ihmisiä, jolloin positiivinen kierre on valmis. - Vanhojen aktiivien kokemus ja hyväksi katsotut käytännöt eivät katoa, vaan nuoremmat jäsenet oppivat ne muutenkin kuin kantapään kautta. - Yhdistyksen sisäinen tiedotus paranee, ja jäsenistölle tulee osallistuvampi ja arvostetumpi olo, kun he tietävät enemmän yhdistyksen asioista ja kokevat pystymään vaikuttamaan niihin. 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yhdistyksen aktiivit palavat loppuun, eikä heidän tehtäviään saada delegoitua muille jäsenille. - Sukupolvenvaihdos epäonnistuu, ja paljon hiljaista tietoa ja kokemusta katoaa yhdistyksestä. - Kukaan ei huomaa / osaa pyörittää yhdistyksen tärkeitä tehtäviä, ennen kuin niitä pyörittäneet jäsenet ovat poistuneet toiminnasta.

Tällä hetkellä yhdistyksessä toimii 14 eri ryhmää pikkulapsista nuoriso- ja aikuisryhmiin. Monissa ryhmissä on toki tanssijoita, jotka harjoittelevat useammassa kuin yhdessä, itsekin harjoittelen tällä erää kolmessa ryhmässä. Ryhmiä ohjaa ajankohdan ja vaatimustason mukaisesti joko ammattiopettaja tai C- tai B-ohjaajakoulutuksen käynyt tanssija.

Yhdistyksessä kauan vaikuttaneet tanssijat ja muut aktiivit ovat varsin harvalukuisia, eikä kaikkia asioita voi millään enää säilyttää muutaman reippaan ja viitseliään jäsenen harteille. Yhdistyksessä on käynnissä sukupolven vaihdos, jolla on ollut haitallisiakin vaikutuksia sen toimintaa, sisäistä viestintää, päätöksentekoa ja juoksevien asioiden hoitoa. Tilanne ei suinkaan ole vielä yhdistyksessä katastrofaalinen, vaan hankkeen tarkoituksena on kehittää yhdistyksen toimintaa eteenpäin. Onhan kyseessä erittäin yhteisöllinen laji, jonka riveistä varmasti löytyy paljon talkoohenkisyyttä, viitseliäisyyttä sekä yhdessäolon ja tanssin riemua.

3 VAPAAEHTOISUUS, MILLAISTA SE ON NYKYÄÄN

Tässä kappaleessa käyn läpi opinnäytetyöhöni liittyen vapaaehtoisuutta ja kansalaisyhteiskuntaa suomalaisena ilmiönä. Ensin tarkastelen vapaaehtoisuutta yleisellä tasolla, sekä suomalaisen järjestö- ja vapaaehtoiskentän lähihistoriaa ja nykytilannetta. Sitten käyn pohtimaan, millaisia yhteyksiä löydän ISON Tanhuujien vapaaehtoisuudessa suhteessa näihin valtakunnallisiin, moderneihin trendeihin.

3.1 MITÄ VAPAAEHTOISUUS ON

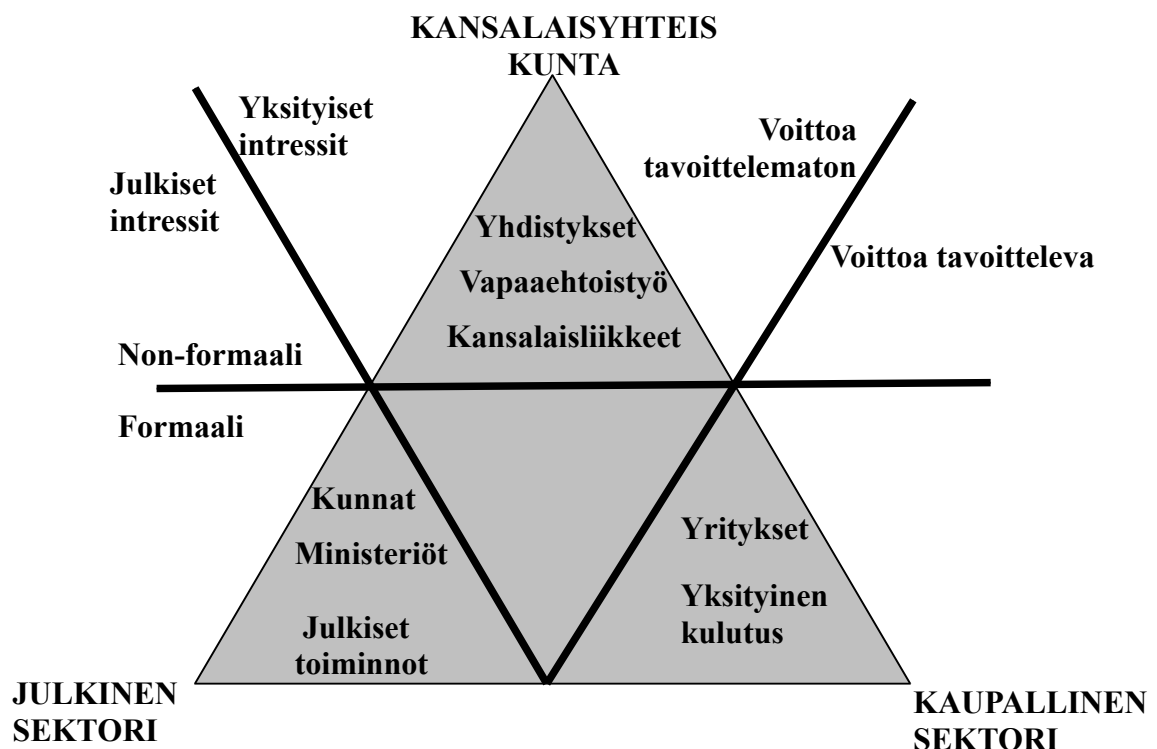
Vapaaehtoisuus voidaan määrittää lähes miksi tahansa toiminnaksi, jossa tehdään työtä yhteisön hyväksi ilman varsinaista palkkaa. Monet toimet yhdistyksen roskakorin tyhjentämisestä johtokunnan sihteerin työhön ovat kaikki vapaaehtoisuutta. Selkeitä rajoja vapaaehtoistoiminnalle on siis vaikea piirtää. Vaikka vapaaehtoisuuden rajat ovat epäselvät, siihen liittyy kuitenkin selkeä ajatus yhteiseen hyvään pyrkimisestä. Sini-Tuulia Lehtinen määrittää vapaaehtoistoimintaa seuraavasti: ”Vapaaehtoistoiminta on prosessi, jossa ihmiset yhdessä ryhtyvät parantamaan elämänlaatuaan ja voittamaan vaikeuksiaan.” (Lehtinen 1997, 17). Yhteisöllisyys ja vastuun jakaminen kuuluvat siis vahvasti vapaaehtoisuuden laatuun.

Vapaaehtoisuus kuuluu kolmannen eli nk. kansalaissektorin piiriin. Kolmannen sektorin käsitteen ymmärtämisen helpottamiseksi on hyvä käydä läpi muutkin yhteiskunnan sektorit. Ensimmäinen sektori tarkoittaa yksityisyrittämisen ja kaupankäynnin sektoria, jossa pätevät kysynnän ja tarjonnan laki, omistajien omat

intressit sekä kulutusyhteiskunnan mekanismit. Toinen sektori on julkinen, valtion ylläpitämä sektori, johon kuuluu valtion lisäksi kaikki alueelliset hallinnot, kuten kunnallishallinto sekä aluehallintovirastot. Valtion tehtävänä on tuottaa kansalaisille tietyt lainmukaiset palvelut, ja ylläpitää heidän hyvinvointiaan. Neljäs sektori on ihmisten epävirallisempien ihmissuhteiden, kuten ystävä- ja sukulaisuussuhteiden kokonaisuus. Kolmas sektori on jotakin, joka jää näiden kaikkien sektorien väliin, usein limittyen niihin. (Harju 2006) Tähän kategoriaan kuuluvat esim. nuorisoseurat, järjestöt, säätiöt sekä kansanliikkeet.

Harju määrittelee kansalaissektorin ulospäin suuntautuvaksi toiminnaksi, jossa ihmiset pyrkivät yhteiseen hyvään. Perhe- tai työyhteisön tehtäviä hän ei sisällä tähän piiriin, sillä tällainen toiminta tähtää yksilön ja/tai hänen läheistensä omaan hyvinvointiin, ja työyhteisössä tästä saa vielä palkkaakin. (Harju 2006) Näin ollen, vaikka vapaaehtoista työtä ja toimintaa on monenlaista, ja ne kaikki liittyvät yksilöiden tai ihmisryhmien aktiivisuuteen, esimerkiksi perheeseen tai arkiseen työntekoon liittyvät vapaaehtoisuus ei ole sellaista vapaaehtoisuutta, jota käsittelen tässä opinnäytetyössä.

Kuvio 2: Yhteiskunnan kolme sektoria. (Harju 2006, 12)



Vapaaehtoisuutta on kaikkialla. Omaan elinpiiriin kohdistuva asukastoiminta tai yhdyskuntatyö, urheilu- liikunta ja kulttuuriharrasteisiin liittyvä toiminta ja vapaaehtoinen palvelutoiminta nuorisotyössä ovat kaikki vapaaehtoisuuden eri muotoja. Vaikka vapaaehtoistoiminta ulottuukin monelle alalle, yleisellä tasolla vapaaehtoisuuden tarkoitus ja tehtävä ei ole korvata julkista ja kaupallista sektoria, vaan tukea niitä monitahoisella ruohonjuuritason toiminnalla. Lehtinen kirjoittaa asiasta seuraavasti: ”Vapaaehtoistoiminnan yleiseksi tehtäväksi voidaankin asettaa ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja omaehtoisen osallistumisen edistäminen sekä vaikuttaminen yhteiskunnan palvelujen kehittämiseen ihmisten tarpeita vastaaviksi” (Lehtinen 1997, 19-20).

3.2 KATSAUS NYKYAIKASEEN SUOMALASEEN VAPAAEHTOISTYÖHÖN

Suomalaisella vapaaehtoistyöllä on vuosisatainen historia, mutta nykyaikaisempaa ilmiönä se juontaa juurensa erilaisiin viime vuosisadan poliittisiin liikkeisiin sekä nuorisoseuroihin. Myös työmarkkinajärjestöt ja niihin liittyvä vapaaehtoistyö ovat osa kansalaisyhteiskuntaa.

Suomalaisen vapaaehtoistyön kivijalka on erityisen laaja ja monipuolinen järjestökenttä. Suomalaiset myös osallistuvat järjestöjen toimintaan aktiivisesti. Tutkimusprojekti *Vapaa-aika 2002* sai tulokseksi, että 52% suomalaisista oli viimeisen vuoden aikana ottanut osaa jonkin järjestön toimintaan (Harju 2006). Vaikka vapaaehtoiset ja järjestöjen omat jäsenet ovat totta kai yhdistystensä tärkeimmät rakennuspalikat, Suomessa on nykyisin arviolta 82 000 järjestöissä työskentelevää ammattilaista, joista 25 000 osa-aikaisina. Suurin osa suomalaisesta vapaaehtoistyöstä tehdään järjestöissä. Erilaiset urheiluseurat (30%), terveysyhdistykset (25%) sekä nuorten pedagogiset järjestöt (22%) ovat erityisesti vapaaehtoisten suosiossa (Harju 2006).

Talkootyö ja vapaaehtoisuus ovat suomalaisen kansankulttuurin vanhoja kulmakiviä. 40-50 -luvuilla muodostunut nykyaikainen kansalaisyhteiskunta kävi käsi kädessä sodan jälleenrakennustöiden ja maaltamuuton seurauksena ilmaantuneiden

sosiaalisten muutosten kanssa. 60 - 70 -luvulla kansalaisjärjestöt laajenivat ja politisoituivat sekä oikeistoon että vasemmistoon. Ihmisten elinympäristö laajeni ja monipuolistui yhteiskunnan nykyaikaistumisen ansiosta, ja energiaa riitti vapaaehtois- ja osuuskuntatyöhön varteenotettavien ja laajalle levinneiden vapaa-ajan viettotapojen puuttuessa. Kuten lukija voi huomata, järjestökenttä on Suomessa jatkanut laajentumistaan, mutta muut ihmisten vapaa-ajasta kilpailevat vapaa-ajan huvituksen ja mahdolliset harrastuksen ovat kasvaneet kansalaisyhteiskunnan kulta-ajoista saakka räjähdysmäisesti. Tällä on ollut vaikutusta myös järjestökenttään, joskin mitään varsinaista lamaa se ei ole vapaaehtoistyöhön aiheuttanut. (Kansalaisyhteiskunta.fi, viitattu 30.9.2012)

”...mikä olisi se ”kitti”, joka saisi murrosvaiheessa olevat yhteiskunnalliset järjestelmät pysymään koossa?” Näin osuvasti kysyi Sini-Tuulia Lehtinen 90 -luvun lopun vapaaehtoisuutta käsittelevässä kirjassaan *Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara?*. Suomalainen yhteiskunta on käynyt individualisemmaksi, mutta onko se välttämättä solidaarisuuden ja yhteisöllisyyden surma? Onko vielä viime sukupolven aikainen oman lähimmäisen auttaminen ja yhteinen vastuu muuttunutkin ”elämästä kehdosta hautaan 1000 expertin kautta”, jossa hyvinvointivaltion ammattilaiset tulevat yleisen solidaarisuuden ja yhteisön turvan tilalle? (Lehtinen, 1997, 1)

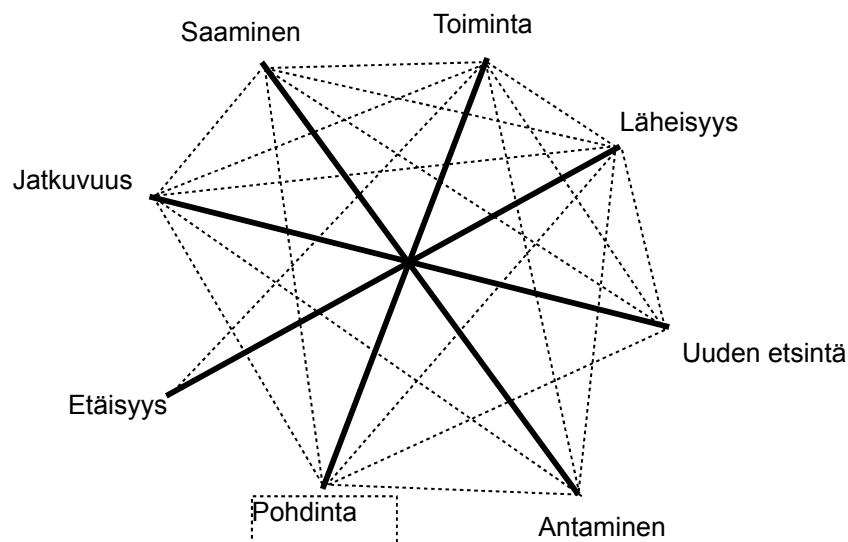
Yhteiskunnan ja ihmisten nykyaikaistuva elämäntyyli ei kuitenkaan poista ihmisten välistä solidaarisuutta, saati heidän tarvettaan kuulua ryhmiin ja yhteisöihin. Ainoastaan yhteisöllisyyden ja vapaaehtoisuuden muodot ovat muuttuneet. Traditionaalinen yhteisöllisyys ovat häviämässä traditionaalisen elämäntavan mukana, mutta tämä ei tarkoita solidaarisuuden katoamista, vaan pikemminkin ihmisten lisääntyntä valinnanvapautta ja henkilökohtaista hallintaa vastakohtana tiiviiden yhteisöjen asettamalle kontrollille ja sosiaalisille rajoille. (Lehtinen, 1997, 2)

Tiede -lehden artikkelissa (Tiede 2 / 2008) julkaistussa Anne Birgitta Yeungista kertovassa jutussa todetaan, että tutkimuksen (Yeung 2006) mukaan suomalaiset suhatutuvat nykyään ”hyvin myönteisesti” vapaaehtoistyöhön, ja jopa 37% on mukana jossakin vapaaehtoistoiminnassa. Samassa artikkelissa Yeung ihmettelee, mikä saa suomalaiset käyttämään laajasti omaa aikaansa järjestölle, jota ei tunne, vaikka samaan aikaan hän ei käy säännöllisesti vaikka kirkossa. ”Suomi on

vapaaehtoistyössä hyvää eurooppalaista keskitasoa, mutta meillä painottuvat muita maita enemmän auttamishalu ja ajan antaminen.” Yeung toteaa. Miten sitten kuvata niinkin abstraktia asiaa kuin vapaaehtoisten motivaatiota?

Yeung esittää vapaaehtoisuuden moniulotteisuuden timanttimallilla, jossa kahdeksan kulmaa kuvaavat motivaation neljän ulottuvuuden ääripäitä ja niiden suhdetta toisiinsa. Timanttimalli on vain yksi tapa kuvata vapaaehtoisuutta, mutta sen on erityisen kätevä kuvaamaan vapaaehtoisten motivaatiota ja sen suhdetta tehtävään työhön ja vapaaehtoisten toimintaympäristöön. (Yeung 2005)

Kuvio 3: Vapaaehtoisuuden motivaation timanttimallin, motivaation 8 ulottuvuutta ja niiden vuorovaikutus (Yeung 2005, 107)



Vaikka tämä malli onkin suuntaa-antava, suuren mittakaavan kuvaus vapaaehtoisuuden motivaatiosta, sitä voi kuitenkin käyttää myös yksittäisten vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation kuvaukseen. Kahdeksan ääripäätä ovat myös vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, ja tästä verkostosta muodostuu kuvioon varsinainen timanttimuoto. Vaikka timanttimalli on mielenkiintoinen ja huomioimisen arvoinen asia motivaation tutkimisessa, tässä tutkimushankkeessa en käytä timanttimallia yksittäisten vapaaehtoisten motivaation analysointiin. Tutkimus keskittyykin enemmän ihmisten omakohtaisiin kokemuksiin ISON Tanhuujien vapaaehtoisuudesta ilmiönä, eikä yksittäisten jäsenten henkilökohtaisen motivaation analyysi ole tarpeellista eikä tarkoituksenmukaista.

3.3 VAPAAEHTOISUUDEN MUODOT ISON TANHUUJISSA

Vapaaehtoisuudella on ollut oma paikkansa ISON Tanhuujienkin toiminnassa. Jokavuotinen esimerkki tällaisesta toiminnasta on kevät- ja joulujuhlakonsertteihin järjestettävät myyjäiset, jonne jäsenet ovat leiponeet suolaista ja makeaa myytäväksi. Kerätyt rahat on käytetty yhteisiin tarkoituksiin, kuten esimerkiksi yhteisesti tarvittavien vaattemateriaalien ostoon tai esiintymismatkojen kustannusten osittaiseen kattamiseen. Tämä perinne on ollut voimissaan jo vuosikausia, ja se on toiminut tähänkin asti mielestäni hyvin. Toinen hieno vapaaehtoisuuden muoto on ollut järjestysmieskortillisten jäsenten lähtetäminen järjestysmiestehtäviin urheilutapahtumiin ynnä muihin sellaisiin. Palkkaa ei ole annettu suoraan jäsenille, mutta esimerkiksi edellä mainitut esiintymismatkat ovat olleen tälläkin tavalla aktiivisille jäsenille edullisempia.

Kolmas, mielestäni jopa paras esimerkki ISOlaisten suorasta vapaaehtoisuudesta juontuu kaksi vuotta sitten tärkeään kansantanssiluokitelu 2011 -tapahtumaan, jonne Haipakka-ryhmä tarvitsi uudet, yhdenmukaiset esiintymisasut. Kaikki muut materiaalit järjestyivät, mutta erityisesti uusien liivien hankkiminen sekä tytöille että pojille oli ratkaisematta. Ratkaisuna ongelmaan liivit päätettiin valmistaa omakätisesti. Muutamat erityisen näppärät käsityöläiset leikkasivat kankaat, ja tapaus huipentui koko päivän kestäviin talkoisiin, jossa liivit viimeisteltiin koko ryhmän voimin. Eräs tanssija-ystäväni totesi työn edetessä huvittuneena: ”Jos meikäläiset saa tehtyä näin hienoja vaatteita itseksemmekin, miksi edes ostaisimme mitään vaatteita jostain H&M:stä?” Koko hanke oli tanssillisesti ja visuaalisesti, mutta ennen kaikkea vapaaehtoisuuden ja talkoohenkisyyden riemuvoitto! Olen itse ollut mukana kaikissa näissä toimissa, järjestysmiestoiminnasta kakkujen paistamiseen ja liivien valmistukseen.

Jäseniä on myös pyritty osallistamaan paremmin johtokunnan toimintaan ja sen vastuun jakamiseen. Tämä on tehty perustamalla eri tapahtumille, kuten tuleville konserteille, omat työryhmät, joissa pohditaan ja työstetään ratkaisuja kunkin työryhmän maalin saavuttamiseksi. Vaikka idea on ollut hyvä, yhdistyksen puheenjohtajan mukaan jäsenten mukaan saaminen ei ole onnistunut toivotulla tavalla

Vapaaehtoisuutta ja sen tuomia mahtavia voimavaroja ISOissa siis riittää. Voisiko tällaista vapaaehtoisuutta käyttää muutenkin kuin edellä mainituissa erityisosaamista vaativissa tehtävissä? Kaikilla ei ole erityisiä koulutuksia, kuten järjestysmieskorttia tai hygieniapassia, miten heitä voisi käyttää? Ja mikä tärkeintä, millä tavoin olisi mahdollista aktivoida jäseniä omaehtoiseen vapaaehtoisuuteen, ja näyttää heille vapaaehtoistyön arvo ja varsinkin sen mahdollisesti mahtavat aineelliset ja yhteisölliset tulokset?

4 TUTKIMUS

Tässä osiossa käyn läpi tutkimuksen tärkeimmät aspektit, kuten tavoitteet, tutkimusongelmat, käytettävät menetelmät, toimijat sekä perusperiaatteita tutkimuksen analyysistä. Tämän lisäksi pohdin viimeiseksi niitä osatekijöitä, jotka saattavat vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Mitkä asiat vaikuttavat myönteisesti tai kielteisesti tutkimuksen pätevyyteen? Ovatko käyttämäni menetelmät luotettavia ja mittaavatko ne oikeita asioita?

4.1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tiedot tämän opinnäytetyöhankkeen tarpeellisuudesta perustuvat sekä omaan, pitkäaikaiseen kokemukseeni ISON Tanhuujista, osallistumisestani yhdistyksen johtokunnan toimintaan, sekä käymistäni keskusteluista yhdistyksen puheenjohtajan kanssa. Uusia innokkaita vapaaehtoisia tarvittaisiin yhä kipeämmin. Miten innostaa nuorempia jäseniä sitoutumaan yhdistykseen ja ottamaan vastuusta oman osansa?

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa ISON Tanhuujien tilannetta vapaaehtoisuuden ja talkoolaisuuden näkökulmasta. Yhdistys on oman kokemukseni mukaan tilanteessa, jossa muutamat reippaat aktiivit pyörittävät monenlaisia juoksevia asioita ja helpottavat näin koko yhteisön elämää. Tällaiset aktiivit ovat kuitenkin harvalukuisia, ja nyt on etsittävä keinoja siirtää vastuuta nuoremmille polville, mitä tulee esimerkiksi yhdistyksen päätöksentekoon, sisäiseen viestintään sekä käytännön töihin.

Tavoitteena on myös pohtia ja kehittää sellaisia keinoja, joiden avulla vapaaehtoisuudesta voisi tulla yhdistyksessä yhä arvostetumpaa. Vaikka vapaaehtoisuus on arvossaan ja voimissaan tietyissä ISOjen ryhmissä, palkatta ja ylimääräisenä tehdyt työt saattavat silti olla joillekin jäsenille enemmänkin taakka kuin mielekäs ja luonnollinen lisä harrastustoimintaan.

4.2 TUTKIMUSONGELMAT JA KESKEISIMMÄT KYSYMYKSET

Tutkimusongelmat ja niihin liittyvät aiheet ovat peräisin yhdistyksen puheenjohtajan ja tutkijan välisistä kehittämiskeskusteluista, sekä tutkijan omista kokemuksista ISON Tanhuujien toiminnassa.

ISON Tanhuujien johtokunta muodostuu lähinnä kahden aikuisryhmän jäsenistä. Monet näistä ovat pitkän linjan jäseniä, aktiivisuutensa ja kiinnostuksensa vuoksi lähtivät alun perin mukaan yhdistyksen päätöksentekoon ja organisointiin. Omat kokemukseni johtokunnasta viittaavat, ettei yhdistyksen kokouspöytäään ole tullut juuri uusia jäseniä vuosikausiin, vaikka johtokunnasta ollaan tätä asiaa yritetty korjata jo useamman vuoden ajan.

Kiinnostuneita uusia johtokuntalaisia ei kuitenkaan ole saatu tarpeeksi, ja ISOjen päätöksenteko, juoksevat asiat ja vapaaehtostyö ovat pikku hiljaa kasautuneet yhdistyksen aktiivisimmille jäsenille. Tilanteeseen tarvitaan muutosta, mutta millä tavoin se saataisiin aikaan? Rakenteet ja toiminnan muodot ovat tällaiselle positiiviselle suunnanmuutokselle olemassa, mutta kysymys kuuluukin: mitä jäsenistö olisi valmis tekemään yhdistykselle, jotta yhteisön ja jäsenen suhde pysyisi mielekkäänä ja vapaaehtoistyöhön suhtauduttaisiin tulevaisuudessa yhä myönteisemmin?

Toinen aihe hankkeelle on jäsenten ja johtokunnan suhde, erityisesti viestinnän osalta. Toimiva sisäinen viestintä on yhdistyksessä tärkeää, ja tutkimus koskee näin myös jäsenten ja johtokunnan välisiä suhteita ja viestinnän toimivuutta.

Tutkimuskysymykset voidaan siis tiivistää seuraavasti:

1. Millaisia vapaaehtoisuuden muotoja ISON tanhuujien tulisi kehittää?
2. Miten jäseniä saataisiin motivoitua mieluisaan vapaaehtoisuuteen?
3. Miten jäsenten ja johtokunnan välisestä viestintää voi kehittää? Miten jäsenet kokevat sisäisen viestinnän?

4.3 TOIMIJAT

Toimijoina on minun itseni lisäksi ISON tanhuujien johtokunta, puheenjohtaja, sekä ne jäsenet, jotka valitsen haastateltaviksi. Tarkoituksena on saada mahdollisimman kompakti mutta silti monipuolinen osa yhdistyksestä tukemaan hanketta haastatteluin. Olisi hankkeen vastaista, mikäli tutkimuksesta tietäisivät ja siinä toimisivat ainoastaan johtoportaan jäsenet, silloin jäsenistö ei hyötyisi hankkeesta, ja hanke sortuisi käyttämään samaa vanhaa kaavaa, jota sen oli tarkoitus lähteä rikkomaan.

Hankkeen poikimat mahdolliset jatkotoimenpiteet vaativat toki toimijoiden pohdinnan uudelleen. Silloin yhdistys tarvitsee toimijoita, jotka saisivat tämän tutkimushankkeen johtopäätökset ja käytännöt viestitettyä ja siirrettyä jäsenistölle.

4.4 MENETELMÄT

4.4.1 LAADULLINEN TUTKIMUS

Tutkimuksen tarkoituksena on vastata edellä mainittuihin tutkimuskysymyksiin käyttämällä kvalitatiivista eli laadullista menetelmää. Laadullisen menetelmän ominta alaa on tutkia ihmisten kokemuksia ja mielipiteitä, asenteita ja ajatuksia. Tutkimuksessa ei siis analysoida esimerkiksi taulukoiden tai yhtälöiden kautta, jotka olisivat hyödyllisiä, mikäli tutkimusongelma olisi enemmän kytköksissä esimerkiksi tilastotieteisiin, luonnontieteisiin tai todennäköisyyksiin. Tällaisia tutkimusmetodeja kutsutaan kvantitatiivisiksi eli määrällisiksi menetelmiksi. (Eskola & Suoranta 2008)

Laadullisen menetelmään kuuluu erinäisiä tunnusmerkkejä. Käyn seuraavaksi lyhyesti läpi tämän tutkimuksen kannalta tärkeimpiä. Kirjoitettuun tekstiin perustuvat aineistonkeruumenetelmät ovat laadullisessa tutkimuksessa tavanomaisia, tässä tutkimuksessa käytetään tekstin muotoon litteroituja haastatteluja. Haastattelut ovat luonnollinen tapa osallistaa tutkittavat ihmiset mielipiteineen tutkimukseen ja tuoda heidän omat näkökulmansa esille. Tällä tavoin tutkittavista tulee pelkän kohteen sijasta tutkimuksen subjekteja, aktiivisia tekijöitä. Hypoteesittomuus on myös ominaista laadulliselle tutkimukselle. Se tarkoittaa, että vastoin moniin muihin tieteellisiin menetelmiin vakiintunutta käytäntöä, laadullinen tutkimus ei vaadi erillistä ennakkoteoriaa siitä, millaisia tuloksia on odotettavissa. Laadullisessa tutkimuksessa tällainen saattaa olla jopa haitallista. Harkinnanvarainen otanta tarkoittaa, että tutkijan on syytä valita tarkkaan harkiten tutkimukseen sopivin aineisto, jotta aineiston määrä ei kasvaisi ylivoimaiseksi. Tässä seikassa korostuu se, että laadullisessa tutkimuksessa on tarkoituksenmukaista valikoida tietty rajattu määrä tutkimustapauksia, ja tutkia niitä mahdollisimman tarkasti. Esimerkiksi se, että tässä tutkimuksessa käytetään ISON tanhuujien 130 jäsenestä kahdeksan mielipiteitä, ei määrällisessä tutkimuksessa olisi mielekästä, mutta laadullisessa tutkimuksessa tämä järjestely on täysin hyväksyttävä. (Eskola & Suoranta 2008)

4.4.2 HAASTATTELUTUTKIMUS

Tutkimukset aineistonkeruumenetelmänä käytin yksilöhaastatteluja, joista suurin osa tehtiin kasvokkain haastateltavan kanssa, kun taas osa jouduttiin välimatkojen vuoksi käymään sähköpostin välityksellä. Tätä ratkaisua käytettiin kahdessa haastattelussa, joten voidaan sanoa, että pääasiallinen menetelmä oli kasvokkain käytävä yksilöhaastattelu.

Koska käytetty menetelmä on haastattelu, ja itse tutkimusongelmakin liittyy ihmisten mielipiteisiin ja siihen *millainen* tilanne ISOissa on ja *miten* sitä voisi parantaa, tutkimuksella on ilman muuta ensisijaisesti kvalitatiivinen laatu. Vaikka kvantitatiiviset menetelmät olisivatkin eksaktimpia kuin kvalitatiiviset menetelmät, ihmisten mielipiteiden ja valmiuksien tutkimisessa ei voi turvautua todennäköisyyksiin ja prosenttiosuuksiin. Tämän vuoksi yksilöhaastattelut ja niihin sovellettavat

pehmeämmät kvalitatiiviset teoriat ja tutkimusmenetelmät ovat opinnäytetyöni ensisijainen lähtökohta, sillä tällaisen aineistonkeruumenetelmän kautta voin tutkijana vertailla helpoimmin haastateltavien mielipiteitä asettamistani aiheista. (Mäkelä, 1990, 42-47)

”Kun haastattelua käytetään aineiston tuottamisen tapana, tuloksena on tyypillisesti laaja ja moniaineellinen tekstimassa, jota voi lähestyä monella eri tavalla.” (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010, 11). Aineiston keruun ja sen käsittelyn nivoutuminen yhteen on toinen haastatteluun liittyvä laadullisen tutkimuksen piirre.

Konstruoin otannan haastatteluja varten pyytämällä mukaan sopivia jäseniä. Satunnaisotanta ei olisi tullut kysymykseen, sillä eri tanssiryhmien väliset kokoerot olisivat vääristäneet otantaa suurien ryhmien eduksi. Tarvitsin haastatteluihin osallistujia mahdollisimman monesta ikäluokasta sekä ryhmästä, johtokunnasta ja sen ulkopuolelta, yhdistyksen opettajia ja oppilaita. Tällä tavalla tasaisen monipuolinen otos on tätä tutkimusta varten erinomainen vaihtoehto.

Haastateltavien nimet on muutettu. Vaikka aiheena haastattelu ei olekaan erityisen arkaluontoinen, on silti tutkimuseettisesti sopivaa, että haastateltavien anonymiteetti säilyy, kun käsitellään avoimesti koko tanssiyhteisöä koskevia asioita. Tällä tavalla varmistan, että jokainen haastateltava osallistuu rehellisesti ja luottavaisin mielin.

Haastateltavat ovat kaikki ISON tanssijien nykyisiä tai entisiä jäseniä. Haastateltavia on yhteensä neljästä ryhmästä, monesta eri ikäpolvesta. Eräät haastateltavista ovat olleet tai ovat tällä hetkellä yhdistyksen johtokunnan jäseniä, jotta aineisto sisältäisi sekä johtokunnan ulko- että sisäpuolisen näkökulman. Tämä on haaste anonymiteetin säilymiselle, mutta 130 ihmisen harrastuspiirissä on monia samanikäisiä naisia ja miehiä. Tämä vaikeuttaa haastateltavien tunnistamista.

Taulukko 2: Haastateltavat

Haastateltava (nimi muutettu)	Ikä
Saila	25
Laura	18
Karvinen	60
Marjatta	17
Minja	30
Raija	28
Antti	47
Marko	29

4.4.3 KUVVAILEVA FENOMENOLOGIA

Tutkimusaineiston analyysissä käytän menetelmää, jonka nimi on deskriptiivinen eli kuvaileva fenomenologia. Sana fenomenologia juontuu englannin sanasta ”phenomenon”, suom. ”ilmiö”. Yksinkertaistetusti sanottuna analyysini menetelmällinen lähtökohta on siis ISON Tanhuujien sisällä esiintyvän ilmiön kuvaaminen laadullisen aineistonkeruumenetelmän, yksilöhaastattelun avulla.

Nylund & Yeung esittelevät kuvailevaa fenomenologiaa teoksessaan *Vapaaehtoisuus – Anti, arvot ja osallisuus* jota käytän aineiston analyysissä. Kuten kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominaista (ks. kohta 4.41), fenomenologiassa aineiston koolla ei ole merkitystä, sillä analyysin tulee olla syvälle menevää ja perusteellista. Olen toiminut ISON Tanhuujissa jo vuosikausia, ja tunnen oman yhdistykseni varsin hyvin. Tutkimusanalyysissä pyrin kuitenkin saavuttamaan uskottavia ja päteviä tuloksia hypoteesittomasti, eli vailla ennakkokäsityksiä ja alustavia teorioita asioiden tilasta. Tämän tutkimushankkeen analyysin yhtenä lähtökohtana onkin Amadeo Giorgin jo vuonna 1985 esittelemän empiirisen fenomenologian työtapaa. Tähän lähestymistapaan kuuluu neljä vaihetta:

1. Kokonaisuuden hahmottaminen.
2. Kontekstuaalisten merkitysyksiköiden erottaminen
3. Arkikielisten ilmaisuja kääntäminen tieteellisiksi käsitteiksi.
4. Käsitteiksi muutettujen merkitysyksikköjen jäsentäminen ilmiön kokonaisvaltaiseksi kuvaukseksi tutkittavan ilmiön rakenteesta.

(Nylund & Yeung 2005)

Valintani syventyä hankkeen tutkimuskysymyksiin ja aiheeseen nimenomaan fenomenologisesta lähtökohdasta ei ole sattumaa. Kvalitatiivisessa menetelmässä on monia muitakin lähtökohtia, joissa kaikissa on omat painotuksensa, ja jotka olisivat voineet käydä tutkimuksen lähtökohdaksi. Esimerkiksi diskurssianalyysi on erittäin tarkka ja yksityiskohtainen analyysilähtökohta, mutta se edustaa toista teoreettista ääripäätä kvalitatiivisen tutkimusotteen sisällä. Jos esimerkiksi analysoisin tutkimusaineistoani (ks. 4.5 Tutkimusaineisto) diskurssianalyysin kautta, kiinnittäisin huomiota haastattelutilanteessa ilmeneviin yksityiskohtiin, kuten haastateltavan äänenpainoon, kehonkieleen, taukoihin yms. (Eskola & Suoranta 2008, 193)

Tämän tutkimushankkeen tarkoituksena on kuitenkin tutkia kokonaisia ilmiöitä, ei esimerkiksi pelkästään sitä, miten esimerkiksi haastattelutilanteessa käyty keskustelu rakentuu. Tämä olisi diskurssianalyysin lähtökohta. Monien samantapaisten tutkimuksellisten ristiriitojen jälkeen päädyin käyttämään nimenomaan fenomenologista lähestymistapaa tutkimusaineiston analyysin, sillä sen teoreettiset lähtökohdat sopivat tutkimukseeni kaikista parhaiten, ja saavat tutkimusaineiston keskustelemaan kohdassa 4.2 asettamien tutkimuskysymysten kanssa. Tutkimuksen kohteena on ihmisten omat kokemukset ja mielipiteet. Juuri kokemuksellisuus on fenomenologian vahvinta alaa, ja siksi paras lähtökohta tutkimukselleni. (Nylund & Yeung 2005)

Kuten laadullisessa tutkimuksessa yleensäkin, fenomenologiakin pyrkii häivyttämään tutkijan ennakko-odotukset ja hypoteesit, jotta laadullisen aineiston, tässä tapauksessa haastatteluiden, analyysi olisi mahdollisimman puolueeton ja tarkka. Mainitsin tämän asian jo kohdassa 4.4.1. Yeung kirjoittaa artikkelissaan vapaaehtoismotivaation tutkimisesta seuraavasti: ”Deskriptiivinen eli kuvaileva fenomenologia tutkii kokemuksia ja merkityksiä niin vapaana ennakko-odotuksista kuin mahdollista (Nylund & Yeung 2005). Palaan fenomenologiaan ja sen käyttöön tässä opinnäytetyössä myöhemmin kappaleessa 4.6.

4.5 TUTKIMUSAINEISTO

Tutkimuksen pääasiallinen aineisto on ISON Tanhuujien jäsenistön keskuudesta kerätty haastattelumateriaali. Haastatteluja oli kahdeksan, kuusi haastattelua kasvokkain, kaksi sähköpostin kautta pitkän välimatkan takia lähetetty. Haastattelut nauhoitettiin mikrofonilla ja litteroitiin sitten tekstiksi. Tämä lähestymistapa oli tutkimukselleni suoraviivaisin, ja se on tyypillistä laadulliselle haastattelututkimukselle (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010). Aineisto koostuu 22 sivusta litteroitua tekstiä, jotka muodostuivat kahdesta edellämainitusta kirjallisesta vastauksesta ja yhteensä 63 minuutista nauhoitettuja haastatteluja. Haastattelut olivat varsin lyhyitä ja ytimekkäitä, jotta aineisto ei paisuisi liian pitkäksi analysoida. Haastattelujen kesto oli keskimäärin noin 8-13 minuuttia, ja se koostui perustietojen, kuten iän ja tanssiharrastuksen pituuden, lisäksi kahdesta teemasta, jotka jakautuivat edelleen kahdeksaan kysymykseen ja vapaan sanan osioon. Haastattelun voi lukea kokonaisuudessaan kohdassa Liite 1.

Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi nimenomaan haastattelun, sillä koin, että haastatteleamalla yhdistyksen jäseniä suoraan saisin parhaat mahdolliset vastaukset niin luotettavuuden kuin aineiston monipuolisuuden saralla. Vaikka minulla toki yhdistyksen jäsenenä onkin olettamuksia tutkimastani aiheesta, pyrin objektiivisena tutkijana suunnittelemaan tutkimuksen ja siihen liittyvän haastattelun ilman hypoteeseja ja ennakko-olettamuksia. Keräsin aineiston vastaamaan tutkimuskysymykseen, en vahvistamaan omia ennakko-odotuksiani ja kokemuksiani yhdistyksestä. Ihmisten kokemuksia tutkiessa tanssiyhdistyksen sisällä ei mielestäni ole huonoja ja hyviä vastauksia, vain jokaisen haastateltavan henkilökohtaisia ajatuksia ja mielipiteitä. Mikäli suhtautuisin aineistooni hyvänä tai huonona, olisin jo menettänyt objektiivisuuteni liikojen ennakkoajatusten takia. (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010).

4.6 TUTKIMUSAINEISTON ANALYYSI

Tutkimusaineiston analyysin tarkoituksena on saada aineistoon rakennetta ja selkeyttä. Tämä ei kuitenkaan saa tapahtua informatiivisuuden kustannuksella, vaan analyysin jälkeen hajanaisen aineiston, tässä tapauksessa kahdeksan eri henkilön

mielipiteiden, tulisi muodostaa ymmärrettävää ja pätevää informaatiota. Analyysivaihe on yleensä jopa työläämpi kuin aineistonkeruuvaihe, joten sen valmisteluun on käytettävä aikaa runsaasti. (Eskola & Suoranta 2008).

Teoriaosiossa kertaan nopeasti fenomenologisen analyysin pääkohdat, sen jälkeen pohdin, millä tavalla niitä voidaan käyttää tutkimusaineiston tyypittelyssä erilaisiin kategorioihin, jotka edesauttavat analyysin jäsentämistä. Tutkimusaineiston analyysistä ja kvalitatiivisesta tutkimuksesta voi lukea lisää kappaleista 4.4.1 – 4.4.3.

4.6.1 ANALYYSIN TEOREETTINEN PERUSTA

Kuten kirjoitin jo kohdassa 4.4.3 käyttämäni analyysimenetelmään kuuluu neljä vaihetta:

1. Kokonaisuuden hahmottaminen.
2. Kontekstuaalisten merkitysyksiköiden erottaminen
3. Arkikielisten ilmaisuja kääntäminen tieteellisiksi käsitteiksi.
4. Käsitteiksi muutettujen merkitysyksikköjen jäsentäminen ilmiön kokonaisvaltaiseksi kuvaukseksi tutkittavan ilmiön rakenteesta. (Nylund & Yeung 2005)

Käytin tätä kaavaa analyysini ytimenä aloittaessani jäsentämään haastatteluita ja jakamaan haastateltavien vastauksia nk. raakadataksi.

Eskola ja Suoranta esittelevät teoksessaan (Eskola & Suoranta 2008) samantyyppisiä tapoja laadullisen tutkimusaineiston analyysiin. Teemoittelu ja tyypittely ovat kaksi toistaan täydentävää tapaa analysoida aineistoa, joten käyn nyt lyhyesti läpi miten nämä kaksi tapaa eroavat toisistaan, ja mikä tärkeintä, miten ne liittyvät omaan analyysiini ennen kuin kuvailen käytännön analyysiprosessin.

Teemoittelussa erotellaan ensin raa'asta tekstimateriaalista, tässä tapauksessa litteroiduista haastatteluista, tutkimuksen kannalta olennaiset osat. Tällä tavoin tekstimassasta saadaan erotetuksi sitaatteja ja pätkiä, joita voidaan työstää myöhemmin pidemmälle. Pelkkä teemoittelu ei kuitenkaan ole vielä erityisen syvää

analyysia, vaan pikemminkin sen alustava työkalu. Tyypittelyllä taas tarkoitetaan aineiston ryhmittelyä aineistossa esiintyvien samankaltaisuuksien mukaan. Yleensä tätä ei voi tehdä ilman jonkinlaista teemoittelua. Tyypittely on jo astetta syvempi analyysimalli, jonka avulla aineistoa voi esitellä taloudellisesti, mielenkiintoisesti ja lukijaystävällisesti.

Kun haastatteluissa esiin nousseet asiat on tyypitelty kategorioihin, voin alkaa pohtimaan, millaisia johtopäätöksiä niistä voi vetää. Millaisia yhtäläisyyksiä eri haastateltavien mielipiteissä on, mikä haastateltavien puheissa on vain henkilökohtaista pohdintaa, ja mitkä osat liittyvät laajemmin tutkimusongelmiin, eli vapaaehtoisten motivaatioon, vapaaehtoisuuden kehittämiseen sekä johtokunnan ja jäsenistön suhteisiin ja näiden väliseen viestintään.

Nyt kun analyysin teoreettinen perusta on lyhyesti käsitelty, siirryn kuvailemaan itse analyysin kulkua. Palaan kuitenkin tässä kappaleessa esittelemiini menetelmiin ja osoitan, kuinka ne toimivat käytännössä analyysin edetessä.

4.6.2 ANALYYSIN KULKU

Aloitin analyysin hahmottamalla tutkimusaineistoni luomaa kokonaisuutta lukemalla kaikki kuusi litteroitua ja kaksi sähköpostihaastattelua kahteen kertaan. Tällä tavalla sain hyvän kokonaiskuvan siitä, millaisista asioista haastateltavat olivat puhuneet, sekä millaisia yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia niissä oli. Näistä eroista ja samankaltaisuuksista sain koottua joukon merkityskimppuja, joita käyttäisin analyysin seuraavassa vaiheessa.

Kolmannella kerralla aloin keräämään edellämainittujen teemojen alle kohtia haastattelumateriaalista. Kohdat saattoivat olla kokonaisia lainattuja kappaleita haastateltavien vastauksista, tai sitten vain pieniä lauseenpätkiä, jotka sijoittuivat selkeästi johonkin teemaan. Neljännen ja viidennen lukukerran aikana tarkensin tutkimusmateriaalin luotausta, loin uusia teemoja ja tarkensin vanhoja. Tällä tavalla teemoittelemalla pääsin fenomenologisen analyysin toiseen vaiheeseen, arkikielisten ilmaisujen erottamiseen tekstimassasta selkeiden kategorioiden alaisiksi.

Aineiston kategorioinnin jälkeen aloin analysoimaan kategorioita, ja etsimään eroja ja yhteneväisyyksiä haastateltavien tavoista ilmaista tutkittavia ilmiöitä. Kun vertailuanalyysi ei tuottanut enää uutta tietoa, aineisto oli näin saturoitunut, eli kyllääntynyt. Tämä tarkoittaa, etten tietyn analyysin vaiheen jälkeen enää saanut vertailemalla tutkimuksen kannalta uutta, relevanttia tietoa. (Eskola & Suoranta 2008)

4.7 LUOTETTAVUUS

4.7.1 MITKÄ SEIKAT VAIKUTTAVAT TUTKIMUKSENI LUOTETTAVUUTEEN

Tutkimuksen onnistumiseen vaikuttaa ensisijaisesti kerätyn aineiston laatu sekä analyysin luotettavuus. Aineiston laatuun vaikuttaa erityisesti otos, eli haastateltavien lukumäärä, ja se, millä perusteilla heidät on valittu. Otoksen laatuun liittyy taas sen monimuotoisuus, koko sekä osallistujien erilaiset taustat. Mikäli otokseen on otettu liikaa tietyn ikäpolven, tanssiryhmän tai roolin (opettaja, tanssija, johtokuntalainen) jäseniä, otoksen painopiste saattaa painottua jonkin tietyn ihmis- tai ikäryhmän suuntaan. Tällöin saadut tulokset eivät vastaisi koko yhdistyksen mielipidettä, vaan niistä tulisi puolueellisia. Tämän vuoksi olen pyrkinyt luomaan pienestäkin otoksesta mahdollisimman monipuolisen, jotta en suosisi mitään haastateltavien ikäryhmää, tanssiryhmää enkä roolia yhdistyksessä.

Toinen tärkeä tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä seikka on oma asemani yhdistyksen pitkäaikaisena jäsenenä. On mahdollista, että koska olen itse toiminut ISON Tanhuujissa jo 13 vuotta, ja olen syvällä sisällä yhdistykseni ja pitkäaikaisen yhteisöni käytännöissä ja tilanteessa, minun on kyseenalaistettava oma objektiivisuuteni. Tähän ongelmaan kytkeytyy termi, tutkimuksen varmuus. Tällä tarkoitetaan sitä, kuinka varmasti osaan tutkijana ottaa huomioon omat ennako-ajatukseni, ja toimia objektiivisesti niistä huolimatta (Eskola & Suoranta 2008, 211-212)

Eräs tekniikka, jonka avulla väistin tämän ongelman, oli käyttää haastateltavien salanimiä hyväkseni. Kun olin päässyt aineistonkeruuvaiheen loppuun, ja litteroin

äänitteet paperille, en merkinnytkään haastateltavien omia nimiä dokumentteihin, lainkaan. Tällä tavalla salanimien takana olevat henkilöt hämärtyivät ajan kuluessa itsellenikin, enkä analysointivaiheessa enää kiinnittänyt huomiota haastattelujen alkuperäisiin henkilöihin. Tällä tavalla sain kasvatettua välimatkaani minulle tuttuihin henkilöihin ja palautettua ainakin osan objektiivisuudestani. Haastateltavien selkeät ikäerot vaikeuttivat tätä unohtamisprosessia, mutta lopulta pääsin vaiheeseen, jossa pystyin siirtämään omat kokemukseni syrjään ja keskittymään analyysiin pelkän virallisen tutkimusaineiston pohjalta.

Kolmas luotettavuuteen liittyvä asia on yhdistyksen laajan ikähaitarin luoma asenne-ero harrastukseen ja tämän hankkeen tutkimuskysymyksiin, ISON Tanhuujissa kun on jäseniä kaikista ikäluokista. Tanssiharrastus ei tässä yhdistyksessä ole mielestäni koskaan mielletty erityisesti nuorekkaaksi tai vanhahtavaksi asiaksi, vaan sukupolvien välinen kuilu harrastusasenteessa on mielestäni ollut aina kapea. Vaikka eri-ikäisten asenteet kansantanssia ja yhdistystämme kohtaan eivät eroa paljoakaan toisistaan, vaan harrastuksen mielekkyydestä vallitsee yksimielisyys, olen silti pyrkinyt saamaan mahdollisimman moninaisen ryhmän haastateltavia, mahdollisimman monesta ikäluokasta, sekä useammasta kuin yhdestä tai kahdesta tanssiryhmästä.

Lastenryhmät olen jättänyt pois tästä tutkimuksesta, sillä lapsien talkoolaisuutta tutkiessa olennaisimmaksi osaksi tulisi luultavasti lasten vanhempien panos yhdistyksen toimintaan. Lasten kuljettaminen tanssiharjoituksiin ja sieltä takaisin on tietysti vapaaehtoistoimintaa sekin, muttei kuitenkaan sellaista, mitä tässä hankkeessa tutkitaan, ja millaista toimintaa sillä tahdotaan edistää. Painopiste on tämän takia siirretty tarkoituksella aikuis- ja nuorisoryhmien puolelle, sillä näiden ryhmien jäsenet voivat itse osallistua seuran vapaaehtoistoimintaan, ja edistää sen toimintaa.

4.7.2 LUOTETTAVUUDEN KRITEERIT

Luotettavuuden määrittelemiselle tärkeitä mittareita ovat ja reliabiliteetti Validiteetti tarkoittaa aineiston käyppyyttä tutkittavan asian analyysiin. Ovatko

analyysimenetelmäni ja tutkimuskysymykseni siis oikeita tutkittavan ilmiön tarkasteluun? Miten toistettavissa tutkimukseni on? Lyhyesti sanottuna: mittaavatko käyttämäni mittarit niitä asioita, joita ajattelen niiden mittaavan? Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että pyrin kirjoittamaan auki mahdollisimman avoimesti sen, mitä ja miten olen tutkinut. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen yleistä luotettavuutta sekä sitä, miten luotettavasti käyttämäni mittarit mittaavat tutkimuskohdetta. Toisin sanoen, saisiko ulkopuolinen tutkija samoja tuloksia käyttäen samanlaista aineistoa ja samoja tutkimusmenetelmiä? (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010)

Mäkelä ehdottaa teoksessaan (Mäkelä 1990) seuraavanlaisia arviointikriteerejä:

1. Aineiston merkittävyys ja yhteiskunnallinen ja kulttuurinen paikka.
2. Aineiston riittävyys.
3. Aineiston kattavuus.
4. Tutkimuksen toistettavuus analyysin arvioitavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voi määritellä myös sen aineiston koon sekä kylläntymisen kautta. Kylläntymisellä tarkoitetaan sitä kohtaa analyysissa, jonka jälkeen kerätyssä aineistossa ei enää ilmene tutkimuksen kannalta merkittävää informaatiota. Tämän saman aiheen toinen puoli on aineiston kattavuus. Aineistoa kertyi yhteensä kahdeksan haastattelua ja 22 sivua haastatteluista litteroitua tekstiä. Kvalitatiivisen metodin ja tutkimuksen laajuuden kannalta tämä otos on sopiva. Toisin kuin tilastollisessa tutkimuksessa, laadullisessa tutkimuksessa saatujen havaintojen määrä ei olennaisesti vaikuta siihen, miten aineistoa analysoidaan ja miten tarkkaa analyysin olisi syytä olla. (Mäkelä 1990)

Jotta tutkimus olisi todella varteenotettava, sen on myös oltava toistettavissa. Toistettavuus parantaa tutkimuksen laatua ja asettaa sen avoimen ulkopuolisen tarkastelun kohteeksi. Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa mahdollisimman avointa tutkimuskohteen, menetelmällisten päätösten sekä tulosten esittelyä ja aukikirjoittamista. Tällöin tutkimusta ja sen tulosten tulkitsemista voi arvioida helposti, ja tutkimuksen ulkopuolinen lukija voi ymmärtää aiheen ja tutkimuksen tapahtumat parhaimmalla mahdollisella tavalla. Tällä tavalla tutkimukseen ja kohdistuva positiivinen ja negatiivinen kritiikki on mahdollista. (Mäkelä 1990)

Tutkimukseni luotettavuutta arvioitaessa on pohdittava sen vahvistettavuutta sekä siirrettävyyttä. Vahvistettavuudella tarkoitetaan sitä, miten hyvin tutkimuksesta saatu tulos saa tukea vastaavia ilmiöitä tarkastelevissa tutkimuksissa. Siirrettävyys taas tarkoittaa,

Eräs huomionarvoinen yksityiskohta haastatteluiden toteutuksessa on se, että käytin pakon sanelemana kahta erilaista haastattelutyyliä, kasvokkain haastattelua sekä sähköpostihaastattelua. Sähköpostia käytin välimatkan takia kahdessa haastattelussa, loput seitsemän olivat kasvokkain haastateltuja. Kyseessä oli haastattelijan ja haastateltavan välisen pitkän välimatkan sanelema pakko, joka ei kuitenkaan vaikuta vastausten luotettavuuteen. Ongelma onkin kuitenkin lähinnä laadullinen, sillä sähköpostilla vastanneella on ollut käytännössä loputtomasti aikaa pohtia vastauksiaan ja muuttaa mielipiteitään ennen kuin lähetti haastattelun takaisin, kun taas muilla, kasvokkain haastatelluilla tätä ominaisuutta ei ole. Muut haastateltavat vastaavat siinä hetkessä, sillä mielialalla ja niillä tavoilla, jotka tuntuivat haastattelutilanteessa mielekkäimmiltä. Tämä ero vaikuttaa haastattelujen autenttisuuteen. Voi kuitenkin kyseenalaistaa, onko haastattelutilanteessa lausuttu mielipide sen luonnollisempi tai aidompi kuin kaikessa rauhassa tietokoneella kirjoitettu.

5 TULOKSET

Tässä vaiheessa lukijan on hyvä kerrata SWOT -analyysitaulukon ajatuksia kappaleesta 2.2 *Yhdistys nykyään* päästäkseen oikeaan viitekehykseen ja aihepiiriin analysoidessani hankkeen haastatteluosuuden tuloksia. Menetelmistä voi lukea lisää luvusta 4.6.

5.1 HAASTATTELUIDEN KULUSTA

Haastattelut käytiin kaikki yksilöhaastatteluina. Pyrin saamaan haastateltaville mahdollisimman rauhallisen ja yksityisen, samalla kuitenkin avoimen olon haastattelutilanteessa. Haastatteluista pidettiin kolme ISON Tanhuujien tanssisalilla Lutakossa, yksi haastateltavan kotona, yksi Jyväskylän ammattikorkeakoulun

ruokalassa, yksi toimistoympäristössä ja yhden haastattelurungon lähetin pitkän välimatkan takia sähköpostilla.

Ennen haastatteluja kävin vielä läpi, mihin haastatteluja käytetään, missä haastattelu julkaistaan, pyysin haastateltavia keksimään itselleen salanimen sekä korostin haastattelun vapaaehtoisuutta ja nimettömyyttä. Kaiken tämän tein kunnioittaakseni haastateltavien oikeuksia, saadakseni heidät tilanteen tasalle, mutta myös luodakseni eräänlaista virallista tuntua haastattelutilanteeseen. Pysin kuitenkin pitämään haastattelun ilmapiirin varsin kevyenä, jotta haastateltavalle olisi rennompaa kertoa ajatuksistaan.

Vaikka haastattelussa onkin ennalta suunniteltu runko, otin itselleni vapauden mennä hiukan sivuraiteillekin ja poiketa haastattelukaavasta, jos haastateltavalla näytti olevan johonkin aiheeseen sanottavaa varsinaisen aiheen vierestä.

Haastattelut olivat kahdenkeskisiä, mutta niputan samaan kysymykseen vastaavia sitaatteja yhteen. Haastateltavat eivät siis tiedä mitään toistensa vastauksista, vaan ne esitetään toiston vähentämiseksi saman kysymyksen alaisina.

5.2 ESILLE NOUSSEET ASIAT

Tässä kappaleessa esittelen haastattelujen analyysin antamia tuloksia. Käyn tulokset läpi käyttäen apuna analyysivaiheessa käyttämäni tyypittelyä. Tällä tavalla esille nousseita asioita voi käydä läpi aihepiiri kerrallaan. Johtopäätöksiä esittelen seuraavassa kappaleessa 5.3.

Lainausmerkeillä merkityt sitaatit ovat suoraan nauhoitettujen haastattelujen litteraatiosta, eli sanatarkkoja lainauksia haastateltavilta.

5.2.1 VAPAAEHTOISUUDEN TÄRKEYS: MITEN JÄSENET KOKEVAT VAPAAEHTOISUUDEN

Lähden liikkeelle yleisimmästä aiheesta, vapaaehtoisuuden tärkeyden kokemisesta. Minkä takia vapaaehtoistyötä tulisi haastateltavien mielestä tehdä, miten he kokevat

tanssiharrastuksen ja vapaaehtoisuuden välisen suhteen, ja mitä he vapaaehtoisuudelta hakevat?

Haastateltavat myönsivät laajasti vapaaehtoisuuden tärkeyden yhdistyksen toiminnalle. Haastateltavat kokivat kukin omissa haastatteluissaan vapaaehtoisuuden tärkeäksi voimavaraksi, monien tunnustaessa, että ilman vapaaehtoisuutta yhdistys ei toimisi. Tässä kommentteja tutkijan kysymykseen kolmesta eri haastattelusta

Tutkija: *"No tuota... onko se yhdistykselle tehtävä vapaaehtoistyö mielestäsi tärkeää?"*

Marjatta: *"On, kyllähän yhdistykset toimii, just tällanen, joka ei nyt tavoittele voittoa niinkään, niin toimii vapaaehtoistyöllä. Että paljon on seurassa ihmisiä, ketkä tekee oikeesti vapaaehtoisena tätä työtä, ja niitten avulla tää homma toimii. Että ei tää homma toimis ilman niitä."*

Raija: *"Siis on, ehdottomasti, koska eihän... tollanen yhdistyshän ei pyöri muuten, muulla kuin sillä talkootyöllä... Että näkisin kyllä että se olisi tärkeätä, ja se että saataisiin ihmiset motivoitua, ja että ihmiset niinkun tajuais sen tärkeyden."*

Marko: *"Erittäin tärkeää. Useimmiten pienikin apu yhdistykselle tarpeen"*

Erääksi huomionarvoiseksi yksityiskohdaksi ilmeni myös huomio, jolla haastateltava Karvinen kommentoi vapaaehtoisuuden vaikutusta yhdistyksen toimintaan. Jos vapaaehtoisuutta ei yhdistyksessä olisi, sen toiminta olisi hyvin erilaista tämänhetkiseen verrattuna:

Tutkija: *"Joo, ja tota, sä sanoitkin tästä, että se on tälle jäsenellekin tärkeää, että onko se sitten sinun mielestäsi mielekästä, tehdä vapaaehtoistyötä täällä?"*

Karvinen: *"Se on mielekästä, koska silloin voidaan toimia, pitää toimintaa pystyssä, ilman vapaaehtoisia, ilman vapaaehtoisia toimijoita, ei oikeastaan mikään yhdistys tänä päivänä kestäisi pystyssä, vaan se muuttuisi sitten maksulliseksi, palkalliseksi, myynti... palvelutoiminnaksi."*

Haastateltavat kokivat vapaaehtoistoiminnan tärkeyden siinäkin, kuinka sen kautta eri ryhmät voivat verkostoitua ja pitää yhteyttä. Tähän seikkaan siirrymme tarkemmin kappaleessa 5.2.2.

5.2.2 VAPAAEHTOISUUDEN SOSIAALINEN ULOTTUVUUS

Haastatteluissa kävi ilmi, että yksi motivaattori käytännön vapaaehtoistoimintaan on sen sosiaalinen luonne. Ystävien ja tuttujen mukanaolo talkoissa ja vapaaehtoistehtävissä koettiin tärkeäksi. Eri tanssiryhmien välinen yhteydenpito ja talkoiden yhteisöllistävä vaikutus tulivat myös esiin monissa haastatteluissa.

Rosengren ja Törrönen esittelevät teoksessaan (Rosengren & Törrönen 2008) hyvin toimivan yhdistyksen piirteitä seuraavasti: ”Jäsenet tekevät yhdistyksen asioita yhdessä ja sitoutuvat toimintaan.” Tämän ajatuksen tärkeys oli edustettuna vahvasti myös haastateltavien keskuudessa. Kysyttäessä yksinkertaisesti: ”Onko vapaaehtoistoiminta tärkeää / mielekästä?” kolme haastateltavaa toi spontaanisti ilmi vapaaehtoistoiminnan sosiaalisen puolen merkityksen yhdistykselle ja itselleen.

Tutkija: ” Joo. Ja tota... onko sun mielestä tämmönen yhdistykselle tehtävä vapaaehtoistyö ja talkoohomma, niin onko se tärkeää?”

Laura: ”On se tärkeätä, koska muuten esim. eri ryhmät ei pitäis yhteyttä toisiinsa mitenkään ja tota... niin, se on sellasta muuta toimintaa sen tanssin lisäksi, se luo yhteishenkeä, ja tuo rahaa ryhmille.”

Tutkija: ”Entä onko se vapaaehtoistoiminta niinku mielekästä?” Eli että onko sinne hauska mennä tekemään?”

Laura: ”On se yleensä... No se vähän riippuu. Tai no yleensä mä ainakin meen vaan sellasiin minne on hauska mennä, ja sit ku siellä on kavereita niin kyllä siellä on hauskaa aina.”

Raija ja Saila toivat myös mukaan vapaaehtoistoiminnan tärkeyden sosiaalisesta näkökulmasta tutkijan kysyessä heidän mielipidettään vapaaehtoistoiminnan tärkeydestä. Sailan mukaan vapaaehtoisuus on yhteishengen ylläpitämisen muassa myös keino ottaa vastuuta yhdistyksen toiminnasta.

Raija: *"Ja että sen talkootyön tärkeys on myös siinä, että se yhdistää niitä ihmisiä siinä yhdistyksessä, muutenkin kuin vaan sen omaa toimintaryhmänsä, että kaikki pääsisi siihen yhteen."*

Saila: *"Talkootyö on tärkeää, jotta toiminnassa pysyy yhdistyksen henki ja yhteisöllisyys toteutuu. Yhdistyksellä ei ole muita työntekijöitä, kuin tanssinopettaja, joten esimerkiksi harrastussalin ylläpito on yhdistyksen jäsenten vastuulla."*

5.2.3 MILLAINEN TOIMINTA KIINNOSTAA JÄSENIÄ

Haastattelujen yhtenä tärkeimpänä teemana oli se, minkälainen toiminta motivoisi tulemaan talkoisiin ja arvostamaan vapaaehtoistyötä yhdistyksessä. Kuudessa haastattelussa kahdeksasta haastateltavat kertoivat selkeistä ominaisuuksista, joita mielekkäässä vapaaehtoistoiminnassa pitäisi heidän mielestään olla. Tärkeimpinä vaikuttimina he ilmoittivat vapaaehtoistoimintaan liittyvät vaikuttamismahdollisuudet, harrastustoiminnan edesauttamisen, tavoitteellisuuden, työstä ryhmälle saatavan korvauksen, selkeän työnjohdon sekä työn yleisen mielekkyyden ja hauskuuden.

Viidessä haastattelussa haastateltavat kokivat vapaaehtoisuudestaan saatavan konkreettisen hyödyn tärkeäksi. Erityisesti rahallinen korvaus ryhmille mainittiin useasti. Huomionarvoista tässä tuloksessa on se ettei haastateltavilta erityisesti kysytty konkreettisen hyödyn tärkeydestä, vaan tämä asia tuli neljällä eri kerralla haastateltavien mieleen tutkijan kysyessä vapaaehtoistyön mielekkyydestä ja tärkeydestä. Raija kommentoi yleistä konkreettista hyötyä seuraavasti:

Tutkija: *"Juu, ja tota... millasta vapaaehtoistyötä sun tekisi mieli tehdä?"*

Raija: *"Sellaista, mistä tulee hyvä mieli kaikille. Ja että mistä on oikeesti konkreettista hyötyä."*

Ryhmille saatava rahallinen korvaus oli esillä neljässä haastattelussa. Rahaa kerätään erilaisilla tempauksilla esimerkiksi matkoja varten. Laura mainitsee monen muun tärkeän motivaattorin kanssa myös rahan ansaitsemisen.

Tutkija: *"Joo. Ja tota... onko sun mielestä tällainen yhdistykselle tehtävä vapaaehtoistyö ja talkoohomma, niin onko se tärkeää?"*

Laura: *"On se tärkeää, koska muuten esim. eri ryhmät ei pitäis yhteyttä toisiinsa mitenkään ja tota... niin, se on sellasta muuta toimintaa sen tanssin lisäksi, se luo yhteishenkeä, ja tuo rahaa ryhmille."*

Marjatta ja Saila kuvailevat rahankeruutoimintaa ja käytännön vapaaehtoisuutta. Saina kuvailee myös sitä, miten vanhemmat voivat osallistua vapaaehtoistoiminnassa lapsiryhmien varainkeruuseen.

Tutkija: *"Eli millaisia vapaaehtoisuuden muotoja ISOissa on, eliikkä siis millaisissa toimissa esimerkiksi sä oot ollut mukana sen varsinaisen harrastamisen, tunnilla käymisen lisäksi?"*

Marjatta: *"No, just kaikki rahankeruu mitä tehdään, se on vapaaehtoista, kun seuralle kerätään vaikka matkoja varten, niin busseja pesemässä, tällanen talkootoiminta, taimia istuttamassa tuolla metässä."*

Saila: *"Kerran vuodessa voi toimia lipunmyyjänä konserteissa tai vaikka järjestää oman lapsen harrastusryhmälle varainkeruuta tai leipoa konsertin kahvioon sämpylöitä myyntiin."*

Haastatteluissa käytiin haastateltavien tietämättä keskustelua vapaaehtoistoiminnan kiinnostavuudesta ja suunnittelun tärkeydestä. Rosengren ja Törrönen kuvaavat hyvin toimivaa järjestöä tästä näkökulmasta seuraavasti: "Jäsenet tietävät miksi

yhdistys on olemassa ja mikä on toiminnan tarkoitus” (Rosengren & Törrönen 2008, 18). Haastateltava Marko toi esille toiminnan tarkoituksen selkeyden tärkeyttä näin.

Tutkija: *”Millaisessa vapaaehtoistoiminnassa sinun tekisi mieli olla mukana? Mikä motivoisi tulemaan?”*

Marko: *”Avoimessa, ja selkeästi kehittämishaluisessa ympäristössä, jossa on ripaus kunnianhimoa asioiden eteenpäin viemiseksi. Sekä kaikille selkeä ja yhteinen tavoite johon kaikki pyrkivät, kukin tukien toisiaan.”*

Raija kommentoi hyvän työnjohdon ja yhteishengen tärkeyttä vastatessaan samaan kysymykseen:

Raija: *”Se, että siellä olis hyvä henki ja tiedetään... ikään kun sellainen selkeä työnjohto, ikään kun tehdessä sitä, että tietää, mitä pitää tehdä, ja millon pitää tehdä. Ja sitten ihan se, että... niinkun, kaikki... ööh, siis kannustaisi toisiaan... tekemään, ja että teidän tätä yhteiseksi hyväks. Ja sit kun se yhteinen hyvä on, niin se on myös minun hyvä, että sillä tavalla.”*

Toisaalta haastateltava Arttu toi esille sen, ettei vapaaehtoisen motivaatioon välttämättä tarvitse erityistä motivaatiota, tai edes tarkempaa tietoa toiminnan tavoitteista hänen mielestään tarvitakaan osallistumisen edellytyksenä. Artunkin mielestä ryhmäkorvauksen muodossa saatava konkreettinen hyöty oli tärkeä yleinen motivaattori.

Arttu: *”Luultavasti motivoi se, että jos siitä saa jonkinlaisen ryhmälle kohdistuvan korvauksen, mä luulen että se varmasti motivoi monia tulemaan paikalle, mutta jos minusta puhutaan pelkästään, niin en mä tarvii mitään motivaatioita, tai tollasia. Tai siis jos se nyt tehdään, kyllä mä nyt kerran vuodessa voin tulla ihan huvikseni sinne tekemään jotain yhdessä, että ei siinä sen kummempaa motivaatiota tarvita... Mä oon huomannut, että se on helpompaa kun vain tulee paikalle ja tekee mitä pyydetään, että en mä oo pohtinu näitä asioita niin vakavasti.”*

5.2.4 VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET VAPAAEHTOISUUDESSA

Vaikuttamismahdollisuudet olivat esillä monissa haastatteluissa. Yksilön mahdollisuudet vaikuttaa esimerkiksi talkoiden ja tapahtumien suunnitteluun olivat usein esillä. Vapaaehtoistoiminnan työnjakoon liittyvät vaikuttamismahdollisuudet koettiin tärkeiksi.

Haastateltava Karvinen toi esille vaikutusmahdollisuuksien tärkeyttä vapaaehtoistoiminnassa tässä keskustelunpätkässä.

Tutkija: *"Aivan, ja onko sinun mielestäsi tällainen yhdistykselle tehtävä työ tärkeää? Että sellaista on?"*

Karvinen: *"Se on tärkeää yhdistykselle, koska yhdistys saa käyttövoimansa juuri vapaaehtoisesta, palkattomasta (työstä). Ja se on sitten vapaaehtoisille itselleen tärkeää, tuntee olevansa mukana, ja pystyy vaikuttamaan, ainakin periaatteessa vaikuttamaan asioihin."*

Tutkija: *"Joo. No, minkälaisessa vapaaehtoistoiminnassa sinun tekee mieli olla mukana, mikä sua motivoi tulemaan tai motivoisi tulemaan?"*

Karvinen: *"Motivointini on siinä, että olemalla vapaaehtoisena mukana pystyn vaikuttamaan tulevien tapahtumien tai tulevien matkojen sisältöön, koska kuitenkin jos en olisi vapaaehtoisena ISON tanhuujissa, niin itse kuitenkin valmistelisin, tai jollakin tapaa valmistautuisin jollakin tapaa tähän... tulevaisuuden huippuhetkiin."*

Laura kertoo omasta halustaan päästä vaikuttamaan vapaaehtoisuuden kautta tällä tavalla:

Tutkija: *"Kiinnostaisiko sua johtokuntalaisuus vapaaehtoistoimintana?"*

Laura: *"No se kiinnostais kyllä, mut mä en tiedä oisiko siihen aikaa, kun se vie kuitenkin jonkin verran aikaa, ja sitte tulis sitä vastuutakin. Mutta kyllä se nyt kiinnostais. Mä oon lueskellu niin paljon... koulussa, että nyt on varsinkin tullu semmoinen, että ois kiva vaikuttaa jotakin kautta johonkin."*

Minja puhui samasta asiasta, korostaen vapaaehtoisuuden suomia mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen ja uusien taitojen hankkimiseen.

Tutkija: *"...viimeiseksi kysyn, että minkä takia se sitten kiinnostaisi vapaaehtoistoimintana semmoisia jotka ei vielä ole (johtokunnassa)?"*

Minja: *"No ehkä just toi, että pääsee kehittämään itseensä, mulle on ollut aina elämässä tärkeä se itsensä kehittämisen aspekti. Ja siinä on valtavat potentiaalit kehittää itseensä, oli se sitten vaikkapa esimiestehtäviä... Ja sitten se, että pääsee vaikuttamaan toimintaa, se on aika monilla semmonen motivaatio... ihan vaan että pystyis järjestämään sellaisia tapahtumia kun haluaa. Se ei oo ehkä se mun motivaattori siinä, mutta mulla itellä on semmoinen vaikuttamisen halu..."*

Haastateltavat kokivat vapaaehtoisuuden pääsääntöisesti myönteisesti, vähäisemmässä määrin neutraalisti. Miten lähteä kehittämään yhdistyksen vapaaehtoisuutta tämän pohjalta? Laitinen kertoo teoksessaan, että osallistuminen muiden määrittämään tekemiseen on kylliksi monille vapaaehtoisille, mutta pitempiaikaisemmille vapaaehtoisille oman äänen kuuluviin saaminen on tärkeä osa osallistumisen kehittämisessä kokonaisvaltaisemmaksi osallisuuden tunteeksi. (Laitinen 2006)

Vaikka monet haastateltavat ovatkin jo mukana erilaisissa yhdistyksen vaikutuskanavissa, haastateltavista kolme otti suoraan haastatteluissa esille vaikutusmahdollisuuksien tärkeyden yleisemmälläkin tasolla. On siis luultavaa, että vapaaehtoisten vaikutusmahdollisuuksia ja osallistumista toiminnan suunnitteluun pitäisi yhdistyksessä kehittää.

5.2.5 MITEN USEIN TEHDÄ VAPAAEHTOISTYÖTÄ

Kysymys siitä, mikä on sopiva määrä vapaaehtoistyötä on tärkeä aihe vapaaehtoisuuden kehittämisen kannalta ISON Tanhuujissa. Kaikilla haastateltavilla oli kysyttäessä jonkinlainen käsitys siitä, kuinka usein vapaaehtoistyötä kannattaa ja voi tehdä. Tämän kysymyksen mielenkiintoisuutta kasvattaa se kysymys, miten jokaisen haastateltavan omista, usein radikaalisti eriävistäkin mielipiteistä saadaan koottua yleispätevä lausunto hyvästä vapaaehtoisuuden määrästä yhdistyksessä.

Eriäviin mielipiteisiin vaikuttaa kunkin haastateltavan erilainen elämäntilanne ja sitoutuminen toimintaan. Jäsenten eriävien elämäntilanteiden taustan vaikutus motivaatioeroihin olisi hyvä ottaa huomioon myös siinä, miten usein jäsenet laitetaan vapaaehtoistyöhön, ja ketkä jäsenet kuhunkin työhön asetetaan. (Karreinen ym. 2010)

Kaikki haastateltavat antoivat näkemyksensä siitä, mikä on sopiva määrä tehdä vapaaehtoistyötä. Nämä luvut kuvastavat luultavasti jokaisen haastateltavan omaa vapaaehtoisuuden määrää. Jokaiselle oma tahti on sopivin. Käyn nyt läpi jokaisen vastauksen läpi lyhyesti

Tutkija: *"Miten usein tätä vapaaehtoistyötä voi ISOissa tehdä?" "Onko sitä harvoin, onko sitä usein?"*

Arttu: *"No jos sanois että kerran vuodessa, niin suunnilleen sellasella tahilla."*

Karvinen : *"No, jos lasketaan kaikki mahdolliset kokoukset ja muut, niin sanotaan joka toinen tai joka kolmas viikko olisi esimerkiksi kokousmuotoinen tilaisuus."*

Laura: *"Kai sitä vois tehdä tosi paljon, mutta mä varmaan tyyliin pari kertaa vuodessa teen, koska en mä oo mukana kaikessa mitä voisi... tehdä."*

Marjatta: *"No, onhan sitä useamman kerran lukukaudessa voi tehdä, justiin joulujuhlat ja kevätjuhlat työllistää ainakin sen kerran, mutta totta kai sitäkin tehdään sit taustalla pidempään, ettei se ole vain se kerta kun kokoonnutaan. Ja*

sitten on niitä rahankeruujuttuja, niin niitähän on kanssa sitten, kyllä niitä ainakin kerta lukukauteen järjestetään, tai ainakin kerran sit vuodessa.”

Marko: *”Oikeastaan kyse on asenteesta, siitä että kokee asian hyväksi ja sellaiseksi että sen eteen haluaa tehdä työtä. Tietenkin vapaaehtoistyötä olisi mukava tehdä sopivassa suhteessa, vaikka hetken illassa. Mutta usein sitä tulee tehtyä isoissa purskeissa.”*

Minja: *”No, ite näkis sen, että voi tehdä vaikka viikottain, jos vain halukkuutta löytyy. Että niinku jokaselle varmasti löytyis jotain tehtävää, jos olis kiinnostunu. Massiivisempia talkoita koko yhistykselle järjestetään niinku pari kertaa vuodessa, että pystyy koko jäsenistö osallistumaan kerralla. Mut että kun niitä halukkaita saatais, niin kyllä me varmasti niille homma keksittäis. Ei varmaan joka viikko, mutta varmaan kuukausittain, jos olis joku ”nakki”.”*

Raija: *”Itte näkisin näin, että ei ihan hirvittävät usein, koska ihmiset on... tai siis ne ketkä osallistuvat tähän vapaaehtoistyöhön ovat aika monessa muussakin mukana. Ja että ihmisille... tai osalle ei tulisi sellaista oloa että hirvittävästi rasitetaan (heitä). Että siitä ei tule taakka, vaan että se olisi mukavaa tekemistä. Toki itte näkisin, että ainakin pari kertaa lukukaudessa (vapaaehtoistyö) olisi suotavaa sitten kuitenkin, ainakin jossain muodossa.”*

Saila: *”Vapaaehtoistyötä voi tehdä viikoittain, tai vaikka kerran vuodessa, riippuen omasta halusta. Viikoittaisia töitä voi olla oman harrastussalin roskiksen tyhjentäminen, lattian lakaisu tai vaikka peilien pyyhkiminen. Kerran vuodessa voi toimia lipunmyyjänä konserteissa tai vaikka järjestää oman lapsen harrastusryhmälle varainkeruuta tai leipoa konsertin kahvioon sämpylöitä myyntiin.”*

5.2.6 HAASTATELTAVIEN ASEENTEET TEKEMÄNSÄ TYÖN MÄÄRÄÄN.

Seuraten edellistä kappaletta, haastatteluissa käytiin läpi myös sitä, miten haastateltavat kokevat tekemänsä työn määrän. Onko se heistä riittävä, voisivatko he

tehdä enemmän? Olisiko heillä siihen halua ja voimavaroja, vai onko sitä jo nyt liikaa? Koen, että sopivan määrän löytäminen kaikille halukkaille olisi hyvä lähtökohta vapaaehtoistyön kehittämiseksi yhdistyksessä, jotta esimerkiksi työnjako ja vapaaehtoisten tarpeet voitaisiin ottaa paremmin huomioon tässäkin suhteessa.

Tätä aihetta pohtiessa on otettava esiin se, miten elämäntilanne vaikuttaa osallistumisen syihin. Eri elämäntilanteissa olevat jäsenet suhtautuvat vapaaehtoistyön tekoon eri lailla, samoin vaihtuvat kiinnostuksen kohteet ja se, mihin asioihin kukin jäsen tahtoo panostaa omassa elämässään. (Laitinen 2006)

Tutkija: *"No tota, onks sulla kommentia sellaseen vapaaehtoistyön määrään, että tehdäänkö sitä tarpeeksi, vai onko sitä tarpeeksi, ja tehdäänkö sitä aivan tarpeeksi?"*

Laura *"Hmm, en mä tiedä. Kyllähän sitä voisi useemminkin tehdä, mutta sit mä en tiedä löytyiskö niitä vapaaehtosia, mutta kyllä niitä on yleensä löytyny. Esim. nyt ei oo ollu pitkään aikaan mitään, niin se on vähän... tai kyl mä voisin ainakin lähtee johonkin... semmoseen talkoojuttuun mukaan."*

Marjatta: *"No ihan toimivaa se näin on ollu, mutta totta kai siis, kyllähän aina vois olla enemmän tai vähemmän, mutta sitten on vaikee sanoo että miten toimis, kun ei oo kerran itellä kokemusta sellasesta. Että, jos sitä ois hirveesti enemmän, niin oisko ihmisten aktiivisuus sitte huonompaa, koska sit se työllistäis enemmän, tavallaan. Että totta kai, kun jokaisella on muukin elämä niinkun seuran ulkopuolella, niin sitte jos työllistäis liikaa, niin sitten ehkä ei ihmisillä rahkeet riittäis..."*

Minja: *"Ei varmaan oo riittävästi ISON tanhuujissa suhteessa siihen miten paljon sitä vois tehdä, jotta saatais laadukasta toimintaa kaikille. Mutta tilanne on mun mielestä silti hyvä, se ei ole katastrofaalinen, mut että aika paljon samat ihmiset sitä tekee. Mut uskosin, että potentiaalia on silti aika paljon käytettävissä edelleen, jos vain saataisiin ihmiset hoksaamaan, että heidän panoksensa on merkittävä."*

Arttu: *"Se nyt tapahtuu, mitä (vapaaehtoistyötempauksia) joku nyt on saanut aikaseksi, että eikö se oo enempi ongelma, että niitä yhteisiä tapahtumia ja talkoita, niin ei niitä nyt ole niin paljon saatavilla, että niistä voisi valita."*

5.2.7 VAPAAEHTOISTOIMINNAN TYÖNJAKO YHDISTYKSESSÄ

Työnjaolliset asiat liittyvät selkeästi vapaaehtoisмотиваatioon. Haastatteluiden yksi painokas aihe oli se, miten ISON Tanhuujien vapaaehtoistoiminnan työnjako on onnistunut, ja mitä haastateltavat siitä ajattelevat.

Lauran mielipide onnistuneen työnjaon merkityksestä vapaaehtoistoiminnassa käy ilmi tässä keskustelussa.

Tutkija: *"No tota, sitten ihan tällöisenä spekulatona, että kun sä oot kuitenkin ollut kaikissa näissä vapaaehtoisuuksissa mukana, mutta millasessa... minkätyylisessä vapaaehtoisuudessa sun niinku tekis mieli olla mukana, ja mikä niinkun sua, ja sitten yleensäkin mitä sä aattelisit, motivois tulemaan vapaaehtoiseksi?"*

Laura: *"No mä tykkään olla mukana kaikissa niissä lastentapahtumissa. Esim. yövahteina on ollu hullun kivaa olla, ja... ja mikä motivois... no ehkä se, että siitä tulee omallekin ryhmälle jotain hyötyä, ja se, että siellä on muitakin, ettei tarvii yksin mennä sinne häärilemään."*

Karvinen: *Periaatteessa ISON Tanhuujien johtokunnassa johtoportaan ylässä on varsin mukavastikin jaettu vastuualueita, ja muodostettu vastuuryhmiä. Mutta käytännössä, niin kuin kaikissa, tai useimmiten yhdistystoiminnassa, niin tehtävä pyrkivät... näyttävät kasaantuvan tiettyjen henkilöiden harteille.*

Saila pohtii vastauksessaan vapaaehtoistoiminnan tärkeydestä myös työnjakoa. Yhteistä hyvää pitää hänen mukaansa tavoitella niin, ettei yksittäinen jäsen uuvu.

Saila: *"Talkootyön avulla harrastus pysyy henkilökohtaisena ja kun pieniltä tuntuvat asiat jaetaan ja jokainen tekee vähän ei kukaan vapaaehtoinen suotta kuormitu yhteisen hyvän vuoksi."*

Marjatta viittaa loppulauseessaan myös lapsiryhmien jäsenien vanhempien vastuuta työnjaosta ja vastuunkantamisesta.

Tutkija: *"Lopuksi vapaa sana"*

Marjatta: *"...Et jotenkin, että kaikki niinku saatais tietosiks niistä, mitä mahdollisuuksista on tehdä, ja sitten että... että niinku se, että kaikki on vastuussa tän seuran toimimisesta, koska vapaaehtoistyöhön tää perustuu... Niin niitten vanhempienkin, kaikkien pitäis niinku tajuta, että jokainen kantais sen oman osuutensa. Ja sitte, ku kaikki ottais jonkun pienen vastuun, niin kellekään ei kasaantus niin hirveetä taakkaa hartioille, eikä kellekään tulis kauheeta ahistusta siitä työmäärästä."*

5.2.8 VAPAAEHTOISTEN VÄSYMINEN & KIIREEN VAIKUTUS VAPAAEHTOISUUTEEN

Edelliset kappaleet ovat käsitelleet vapaaehtoisмотиваatiota, sen määrää ja työnjakoa positiiviselta kannalta. Tässä kappaleessa olen koonnut haastateltavien ajatuksia siitä, miten väsyminen ja muun elämän kiireellisyys vaikuttaa kielteisesti vapaaehtoisuuteen ja motivaatioon. Sinänsä muihin aiheisiin liittyvissä kysymyksissä esille tulikin monissa haastatteluissa kommentteja väsymisestä ja siitä, miten vapaaehtoisia ei tulisi rasittaa liikaa.

Tutkija: *"No tuota, mitenkä usein tällaista vapaaehtoistyötä voi ISOille tehdä. Onko sitä harvoin, onko sitä usein?"*

Raija: *"Itte näkisin näin, että ei ihan hirvittävät usein, koska ihmiset on... tai siis ne ketkä osallistuvat tähän vapaaehtoistyöhön ovat aika monessa muussakin*

mukana. Ja että ihmisille... tai osalle ei tulisi sellaista oloa että hirvittävästi rasitetaan (heitä). Että siitä ei tule taakka, vaan että se olisi mukavaa tekemistä.

Marjatta kommentoi jäsenten väsymistä seuraavasti

Tutkija: ” *No tota, tuleeks sulle mieleen jotain sellasia asioita, jotka vois osaltaan vähentää sellaista motivaatiota?*”

Marjatta: ”*No ehkä just se jos tulee niinku liikaa niitä, tai siis sillai, että jos jatkuvasti tavallaan velvoitetaan käymään, niin on liian vähän ihmisiä, jotka niinku tekee niitä hommia, ja sitten itelle kasaantuu liikaa sitä työtä mitä sä teet vapaaehtosesti, omalla tavallaan vapaa-ajalla, niin sit se voi laskee sitä motivaatioo.*”

Minjan mukaan liika vastuu voi olla yksittäiselle jäsenelle turmiollista, ja vastuun jakamisella on siinä tärkeä osa toiminnan pitempiaikaisen onnistumisen kannalta.

Tutkija ”*Entä onko se (vapaaehtoistoiminta) sitten mielekästä sun kokemuksen mukaan?*”

Minja: ”...erittäin mielekästä, mut toki sillon kun on niitä hetkiä, että se kuormittuu se homma, että sulla on liikaa käsissä, ja sä et saa siitä mitään korjausta, niin kyllä siinä kysyy itseltään, että kannattaako tätä tehdä oman työelämän ja vapaa-ajan ja henkisen elämän kustannuksella ja perheen kustannuksella. Mutta tota ehtottomasti on mielekästä sillon kun se homma pyörii, ja on niitä vastuunkantajia.

Karvinen viittaa liialliseen vapaaehtoistyöhön seuraavassa pätkässä, korostaen, miten tärkeää sopivat työmäärät yhdistykselle ovat.

Tutkija ”*Joo, onko sinulla siihen mielipidettä, että onko tämä nyt riittävä määrä, vai riittämätön?*”

Karvinen *"Se on juuri sopiva. Jos niitä olisi vaikka joka viikko, se olisi liian raskasta henkisesti ja fyysisesti, kaikin puolin. Ja jos taas harvemmin, niin asiat eivät etenisi millään tavoin, tai etenisivät huonommin kuin nykyisin."*

Sauri kirjoittaa artikkelissaan *Vapaaehtoisten uupumus* (Karreinen ym. 2010), viittaa moniin niihin seikkoihin, joita haastateltavat toivat esille jo kappaleissa 5.2.2 ja 5.2.3. Jaksamisen hiipuminen vapaaehtoistyöhön voi johtua joko motivaation hiipumisesta tai yksinkertaisesti liiasta työskentelystä. Vapaaehtoistoiminnan tuntuessa velvollisuudelta on jäsenen hyvä kerrata ne syyt, miksi hän on mukana, ja mitkä asiat saivat hänet lähtemään vapaaehtoistoimintaan mukaan. Jos nämä syyt ovat heikkenneet, on niitä vahvistettava uudestaan mielekkyyden palauttamiseksi, tai sitten vain otettava asiaan etäisyyttä ja levättävä.

5.2.9 EPÄMIELUIA VAPAAEHTOISTOIMINTA

Mitkä asiat tekevät vapaaehtoistoiminnasta epämieluisia. Millaisia ominaisuuksista koostuu vapaaehtoistoiminta, johon haastateltavat eivät haluaisi osallistua tai sitoutua? Mikä laskee motivaatiota?

Saila ja Raija puhuivat kumpikin omassa haastattelussaan ISON Tanhuujien jäsenten asennoitumisesta vapaaehtoisuuteen myös negatiiviselta kannalta. Heidän mukaansa vapaaehtoistoiminnan vaativuutta painotetaan liikaa, eivätkä jäsenet tahtoisi olla aktiivisempia vapaaehtoistoiminnan huonon maineen vuoksi. Ennakkoajatusten rooli oli heidän mukaansa tärkeä negatiivinen tekijä jäsenten aktiivisuudessa.

Tutkija: *"Onko ISOissa tehtävä vapaaehtoistoiminta ja talkoot tärkeitä ja mielekkäitä?"*

Saila: *"Itse koin vapaaehtoistyön mielekkääksi, sillä koin tekeväni sitä itselle ja ymmärsin pienien tekojen tärkeyden. Vapaaehtoistyötä ei esimerkiksi johtokunnan ulkopuolelle oikein osata jakaa ja pienistä asioista tehdään isoja mörköjä delegointivaiheessa ja niiden luullaan olevan tekijöilleen suuria asioita."*

Täytyy aina kuitenkin muistaa, että kaikki eivät halua tehdä vapaaehtoistyötä, eikä ketään pidä siihen pakottaa.

Raija: *"...en usko että se itsessään se tekeminen ja talkootyö ei oo niinkään rasittavaa, mutta mä näkisin sen näin että nyt siitä on ehkä tehty semmoinen ajatusmörkö, että se on iso ja että se on hirvittävän raskasta ja että voi... tavallaan semmoinen ajatusmaailma ehkä on ainakin osaks, että se on... mä luulen että se on enemmän sieltä kiinni."*

Vapaaehtoisuus on työtä siinä missä mikä tahansa muukin, mutta mitkä asiat liittyvät siihen, että yhdistyksen työt ovat jäsenille epämieluisia? Pahaa verta vapaaehtoistoiminta voi synnyttää, jos työt eivät liity millään tavalla yhdistyksen perustoimintaan tai edistä niitä. Huono vapaaehtotoiminnan suunnittelu saattaa johtaa siihen, että yhdistykselle tehtävän vapaaehtoistyön tarkoitus on jäsenille epäselvä. (Rosengren & Törrönen 2008).

Huono vapaaehtoistehtävien profilointi ja työnkuvan selkeyttäminen ovat myös kytköksissä epämiellyttävään vapaaehtoistyöhön. Kuka tahtoi tehdä mitä ja milloin? Tällaisiin kysymyksiin tulisi kiinnittää huomiota. Eräs tapa epämiellyttävän vapaaehtoistoiminnan torjumiseen olisi saattaa työ ja sen tekijä yhteen nykyistä paremmin, ja rekrytoida aktiivisesti tiettyjä henkilöitä tiettyihin tehtäviin. Onistuneella suunnittelutyöllä ehkäistäisiin myös työnjaolliset ongelmat (Karreinen ym. 2010)

5.2.10 VAPAAEHTOISTEN KIITTÄMINEN

Kiittäminen on tärkeä osa vapaaehtoisten motivaation rakentamista ja sen ylläpitoa. Tässä kappaleessa käyn läpi haastateltavien ajatuksia kiitoksen tärkeydestä ja vapaaehtoisten työn tärkeyden tunnustamisesta. Tämä aihe liittyy läheisesti kohdan 5.2.1 aiheisiin siitä, miksi vapaaehtoisuus on tärkeää niin yhdistykselle kuin toiminnassa pakertaville yksilöillekin.

Haastateltavista kolme viittasivat haastatteluissaan vapaaehtoisten kiittämisen tärkeyteen, ja siihen, millä tavalla yhdistys voisi pienilläkin asioilla näyttää arvostuksensa vapaaehtoisten tekemää työtä kohtaan. Tällä olisi vaikutusta myös

vapaaehtoistyöhön osallistumiseen ja siihen liittyviin mielikuviin. Tyytyväinen vapaaehtoinen tulee mukaan työhön seuraavallakin kerralla.

Kysyttäessä motivoivasta vapaaehtoisuudesta, Marko viittasi kiittämisen tärkeyteen, ja siihen, miten pienilläkin asioilla voi vaikuttaa vapaaehtoisten hyvän mielen syntymiseen.

Tutkija: *"Millaisessa vapaaehtoistoiminnassa sinun tekisi mieli olla mukana? Mikä motivoisi tulemaan?"*

Marko: *"...Kiittäminen unohtuu aivan liian usein. Jolloin usein tekemästään talkootyöstä jää vitutus. Näin ollen pitkään sitä silloin ei viitsi tehdä. Vaikka esim. Henkilökohtainen kädenpuristus ja selkään taputus olisi äärimmäisen tärkeää."*

Saila viittasi kiittämättä jättämisen huonoihin vaikutuksiin seuraavassa otteessa.

Tutkija: *"Onko ISOissa tehtävä vapaaehtoistyömielestäsi tärkeää ja mielekästä"*

Saila: *"Vapaaehtoistyötä ei esimerkiksi johtokunnan ulkopuolelle oikein osata jakaa ja pienistä asioista tehdään isoja mörköjä delegointivaiheessa ja niiden luullaan olevan tekijöilleen suuria asioita. Koen että vapaaehtoistyötä ei silloin arvosteta, jos vastuuta ei jaeta ja kiitos- sanaa ei muisteta käyttää."*

Arttu vei kiittämisen konkreettiselle tasolle, ja ilmaisi loppulauseessaan, että hänen mielestään talkoolaisille annettavat tarjoilut paikan päällä ovat olennaista motivaatiolle ja osallistumishalukkuudelle.

Tutkija: *"Joo joo, ja tota, sitten vielä jos haluat antaa vapaan sanan muodossa jotakin ISON tanhuujille tästä vapaaehtoisuudesta. Ja jos on joskus herännyt jotain ajatuksia näistä talkoista, tai organisoinnista, ihmisten motivoinnista tai sellasesta, niin sano."*

Arttu: *"Jaha, kiitos kiitos, tämä tuli niin äkkiä... en minä oikeen osaa tuohon mitään parannusehdotuksia sanoa, mutta ainahan talkoissa... jaa, nyt tuli mieleen yksi ehdotus, että kun aioin sanoa että ainahan talkoissa on tarjottu pullakahvit, ja*

ruokaa mutta eipäs olekaan. Että mä kyllä aion jättää sellaset talkoot luultavasti väliin, missä ei tarjota työntekijöille minkäänlaista pullakahvia eikä ruokaa.”

Vapaaehtoisten kiittäminen ja palautteen antamisen kehittäminen olisi ISON Tanhuujissa paikallaan ainakin sillä tavalla, että asiaan kiinnitettäisiin huomiota. Kiittämisen asemaa voisi parantaa kiinnittämällä huomiota siihen, miten vapaaehtoisten toiminnan arvostus saataisiin vakiinnutettua yhdistyksen talkookulttuuriin. Huonosti johdettu ja toiminta ja työnjako saattavat olla osasyinä siihen, miksi esimerkiksi kahvitarjoilut yms. pienet kiittämiseleet ovat jääneet joskus tekemättä. Toisaalta pitkään toiminnassa olleiden ja sitoutuneiden jäsenten työpanos saatetaan ottaa liian kevyesti. (Karreinen ym. 2010)

5.2.11 JÄSENISTÖN JA JOHTOKUNNAN SUHTEET

Johtokunta organisoi ISON Tanhuujia ja sen toimintaa. Tässä kappaleessa käyn läpi asioita, jotka haastateltavat toivat esille johtokunnasta ja sen roolista yhdistyksessä.

Haastateltavat tiesivät kohtalaisen hyvin mitä johtokunta tekee ja mikä sen perimmäinen tehtävä on. Tämän tutkimuksen kannalta tärkeämpi tulos oli kuitenkin se, että monet haastateltavista kokivat johtokunnan etäiseksi ja piilossa olevaksi ryhmäksi, jonka toiminnasta ei aina tiedoteta. Karvinen toi asian esille tällä tavalla.

Tutkija: *”...onko johtokuntatoiminta vapaaehtoistoimintana kiinnostavaa, ja minkä takia?”*

Karvinen: *”Se olisi kiinnostavaa, jos johtokunta toimisi aktiivisemmin, jos sillä olisi paremmat yhteydet jäsenistöön. Tällä hetkellä pikkuisen erillään, tai sanotaan (naurahtaa) yläpuolella toimiva elin, jonka päätöksistä tai sitten toimenpiteistä saa kuulla jälkikäteen, eikä aina tarpeeksi edes kuulukaan tämä. Mutta jos johtokunta olisi aidosti aktiivinen, nimenomaan jäsenten toivomusten pohjalta, silloin se olisi kiinnostavaa, ja uskonpa, että tästä asiasta tullaan taas vuosikokouksessa ja muissa kokouksissa puhumaan.”*

Marko viittasi tähän samaan asiaan kysyttäessä johtokunnan ja jäsenistön viestinnästä.

Tutkija: *"Miten johtokunnan ja jäsenistön välinen viestintä on hoidettu?"*

Marko: *"...Yhteydenpito on ollut välillä hidasta (n. Kuukauden vastausaika) koen jotenkin, että johtokunnan tiedot halutaan pitää salassa."*

Minja viittasi jäsenten ja johtokunnan väliseen informaatiokuiluun vastatessaan kysymykseen yhdistyksen työnjaosta.

Minja: *"Hmm, musta tuntuu, että johtokuntalaiset ei niinkun osaa mainostaa sitä asiaa oikein, eikä kehtaa ihmisiä pyytää suoraan, että itekin oon vasta viime vuosina oppinu sen, että voi mennä nykäseen jotain vanhempaa hihasta ja kysyä että "voiks sä tehdä tän?". Ja tosi monesti se vastaus on ollu se, että voin mä tehdä tän. Mutta johtokuntalaiset, niin ne jotenkin ei halua ehkä vaivata ihmisiä, sama ongelma on ollu itelläkin, että ajattelee, että ei ne kuitenkaan varmaan sit viitti sitä tehdä."*

5.2.12 JÄSENISTÖN JA JOHTOKUNNAN VÄLINEN VIESTINTÄ

Jäsenistön ja johtokunnan välinen viestintä ja sen parantaminen on yksi tämän hankkeen tutkimuskysymyksistä. Tässä kappaleessa käyn läpi haastateltavien ajatuksia siitä, millaiseksi he kokevat yhdistyksen viestinnän tilan ja johtokunnan viestinnän yhdistyksen yleisistä asioista.

Tässä kolmen haastateltavan mielipiteitä viestinnästä. Markon mielestä viestintä on hidasta, Saila taas päivittelisi yhdistyksen nettisivut useammin. Karvinen taas kuvailee ISOjen sisäistä viestintää yleiseltä tasolta.

Tutkija: *"Joo, ja tota, miten johtokunnan ja muun jäsenistön välinen viestintä on sitten hoidettu? Onko se hoidettu hyvin vai huonosti, ja millä tavoin se yleensäkin on hoidettu?"*

Karvinen: *"Se tulee... öh, ohjaajien, eli niinkun palkattujen ohjaajien toimittamassa kuukausikirjeessä, jäsenkirjeessä, johon johtokunta ja sen toimikunnat pystyvät vaikuttamaan. Toinen on sitten harjoituksissa sitten, ennen tai jälkeen tai välitauolla suullisia tietoiskuja juuri niistä asioista, jotka ovat sillä hetkellä päivän, tai ajan polttavia."*

Marko: *"Yhteydenpito on ollut välillä hidasta (n. Kuukauden vastausaika)"*

Saila: *"Sähköpostia tulee n. kerran kuussa. Nettisivujen tiedotus ei toimi, sillä niiden tieto ei ole ajan tasalla, tai siihen ei voi luottaa."*

Raija kertoo myös viesinnän onnistumisesta ja kokemuksistaan viestinnän onnistumisesta.

Tutkija: *"Joo, tuota tuota, kuuleeko jäsenistö ja kuuletko sinä johtokunnasta riittävän usein, että tuntuu että se johtokunta on siellä?"*

Raija: *"Minä itse asiassa kuulen johtokunnasta... sieltä tulee ainakin sellainen epäsuora tiedonanto, että aina kuulee. Mutta mielelläni tahtoisin kuulla vieläkin enemmän, että meilläkin olisi sellainen välittömämpi kontakti, että voisi olla vaikka sitten mukana niissä palaverissa, tai pitää sellaisia palaveria joissa asioista päätetään, eikä sitten vain jälkikäteen kuulla."*

Marjatta ottaa vanhempien tiedottamisen huomioon vapaan sanan osiossaan.

Tutkija: *"Joo, ja tota, sitten vielä tällainen vapaa sana."*

Marjatta: *"No, sekin niinku tiedottaminen jäsenistölle, että kun on tulossa jotain tämmöstä toimintaa, mihin vois osallistua, niin jääkö sit osa harrastajien vanhemmista, jotka vois tulla tekemään, niin ihan pimentoon siitä asiasta, että*

siitä on tullu vaan joku maininta siinä jäsentiedotteessa, ja sitten he on vaan sen sitten selaillu nopeesti ohimennen työpäivän aikana, että kappas, tämmönen on tullu.”

Markon mielestä viestintä on hidasta, Saila taas päivittelisi yhdistyksen nettisivut useammin

5.2.13 KÄYTÄNNÖN IDEAT JA EHDOTUKSET

Tähän viimeiseen kappaleeseen olen koonnut niitä käytännön ehdotuksia ja ideoita, joita haastaltavat toivat spontaanisti ilmi. Otin ne mukaan erityisesti siitä syystä, että haastateltavat saisivat hankkeen avulla tuotua käytännön ideoitaan esille. Näitä kehittämisideoita voi ottaa yhdistyksen käyttöön vaikka heti, jolloin hankkeella on ollut välitöntä merkitystä käytännönkin tasolla.

Arttu toi esille kaksi ehdotusta, yhden viestinnän, yhden vapaaehtoismotivaation kehittämiseksi. Hänen mukaansa tanssisaliin tulisi saada varsinainen ilmoitustaulu, jonne tärkeistä asioista voisi lukea helposti ja ilman tietokonetta. Vapaaehtoismotivaatiolle taas on hänen mielestään tärkeää, että talkoolaisia kiitetään jollakin tarjoiluilla, kuten pullakahvilla:

Arttu: *”Mä oon aina toivonut, että saataisiin ilmoitustaulu sinne (tanssisalille), missä ois kerrottu näistä asioista. En mä jaksa netistä lukea näistä asioista, kaikki niistä netissäkin kerrotaan, mutta kun ne kirjeet (jäsentiedotteet) on niin pitkiä, niin ei niitä viitti lukea. Ja mä oon aina kokenu, että tollanen paperinen ilmoitustaulu on paljon kivempi.... Netti on jotenkin epäluotettava.”*

Arttu: *”...aioin sanoa että ainahan talkoissa on tarjottu pullakahvit, ja ruokaa mutta eipäs olekaan. Että mä kyllä aion jättää sellaset talkoot luultavasti väliin, missä ei tarjota työntekijöille minkäänlaista pullakahvia eikä ruokaa”*

Sailan kommentissa siitä, miten usein vapaaehtoistyötä voi tehdä, piilee kehittämis ehdotuksen siemen. ISON tanhuujat voisivat kehittää vapaaehtoistoimintaa

parantamalla sen ajallista joustavuutta. Miten usein mitäkin vapaaehtoistyötä kannattaa tehdä, ketkä erilaisia töitä kannattaa laittaa tekemään. Tehtävien paketoinnilla ja profiloinnilla voi saada vähemminkin aktiivisia jäseniä innostumaan auttamaan yhdistystä. (Karreinen ym. 2010)

Saila: *”Viikottain, tai vaikka kerran vuodessa, riippuen omasta halusta, Viikottaisia töitä voi olla riskiksen tyhjentäminen, lattian lakaisu tai peilien pyyhkiminen, kerran vuodessa voi toimia lipunmyyjänä konserteissa...”*

5.3 TULKINNASTA: MITÄ AINEISTOSTA VOI PÄÄTELLÄ

Mitä voimme siis päätellä tästä kaikesta? Keskeisimpänä ajatuksena aineiston analyysistä ja sen tulkinnasta nousee se, miten kahdeksan ihmisen mielipiteet voivat kuvastaa 130 ihmisen yhdistyksen tunteita? Onko jäsenistön pienen osan tutkimisella saada aikaan päteviä tuloksia, joita voisi yleistää koko yhdistyksen kattaviksi johtopäätöksiksi?

Ensimmäisenä tulee muistaa, että tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ole selvittää koko yhdistyksen mielipiteitä vapaaehtoisuudesta tai johtokunnan toiminnasta. Tarkoituksena on saada tietyn, rajatun joukon mielipide asiasta, ja muodostaa sen kautta kuva siitä, millaisia kehittämistoimia tulisi panna toimeen koko yhdistyksen mittakaavassa. Kyseessä on siis tutkimus, jossa käytetään hyväksi haastatteluita, ei pelkkä haastatteleamalla tehty selvitys yhdistyksen tilasta. Enemmistön tai vähemmistön mielipiteet eivät ole tässä tutkimuksessa tärkeitä sen kvalitatiivisen luonteen vuoksi. Analyysini kannalta on tärkeämpää päästä sisälle siihen, miten haastattelemani henkilöt kuvaavat tutkimiani aiheita ja miten he suhtautuvat siihen. Aineiston tulkintani perustuu siihen, millaisia erilaisia tai samankaltaisia merkityksiä ja kuvauksia haastateltavat antoivat jostain tietystä teemasta, esimerkiksi epämieluisan vapaaehtoisuuden esiintymisestä eri tavoin. (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010)

Aineisto ei vielä itsessään kerro mitään, vaan se on avattava, sitä on tulkittava ja rajattava analyysin ja tutkimuskysymysten vaatimalla tavalla. Tulkinnoissa ei saa

lähteä sivuraiteille, vaikka aineistosta nousisi uusia, kiinnostavia teemoja. Tutkijan oma itsekuri korostuu tässä seikassa, tutkimusongelmiin vastaaminen on omankin analyysin perusta. (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vedän johtopäätöksiä vertailemalla haastateltavien teemoille antamia samankaltaisuuksia ja eroja tyypittelemieni teemojen pohjalta. Ensin käsittelen tutkimukseni pohjalta saatuja kehittämistoimenpiteitä koskien konkreettista vapaaehtoistoimintaa, sen eri aihealueita ja puolia, suunnittelua ja käytännön työntekoa. Seuraavaksi siirryn pohtimaan vapaaehtoisten motivaation kehittämistä, eli ajatuksia siitä, millaisilla toimilla yhdistys saisi vapaaehtoisensa aktiivisemmin mukaan ja sitoutumaan siihen. Nämä kaksi asiaa ovat monella tapaa kytköksissä toisiinsa, mutta selvyiden vuoksi käsittelen ne eri kappaleissa.

Kolmannessa kappaleessa käsittelen haastattelujen esiin tuomia ajatuksia johtokunnan ja jäsenistön välisistä suhteista, ja peilaan niitä varsinaisiin tutkimuskysymyksiin. Neljännessä ja viimeisessä kappaleessa esittelen johtopäätöksiäni jäsenistön ja johtokunnan välisen viestinnän toimivuudesta haastattelujen pohjalta.

Luvussa 2.2 esittelin tutkimuksen alussa tekemäni ISON Tanhuujien vapaaehtoisuuden SWOT -analyysin, joka kokoaa yhdistyksen nykytilan mahdollisuudet, uhat, vahvuudet ja heikkoudet. Lukija voi käyttää tämän taulukon ajatuksia, ja vertailla niitä tutkimuksen tuloksiin. SWOT -analyysissä mainitsemistani vahvuuksista erityisesti yhdistyksen käyttämättömien voimavarojen käyttöönottoa sekä eri ryhmien ja johtokunnan välisen viestinnän kehittäminen realisoituivat haastatteluaineistossa. Muun muassa näitä asioita esittelen seuraavaksi tuloksissa.

6.1 VAPAAEHTOISUUDEN KEHITTÄMINEN

Vapaaehtoistoiminnassa työnjohdolla ja tehtävien selkeydellä on tärkeä osa siinä, miten tehokkaasti ja mielekkäästi vapaaehtoistoimintaa voi hoitaa. Vapaaehtoisuutta

on yhdistyksessä korostettava yhdistyksen kantavana voimana, jota ilman varsinainen perustoiminta, tanssin opettelu ja esiintyminen, ei olisi samalla tavoin mahdollista.

Aineistosta kävi ilmi, että ryhmälle saatava korvaus ja konkreettinen hyöty olivat haastateltaville tärkeitä motivaattoreita vapaaehtoistoiminnalle. Yhdistys onkin järjestänyt monenlaisia varainkeruutempauksia, joita aineistossa myös kuvailtiin innokkaasti. Mutta mihin tempauksilla tosiasiallisesti pyritään? Rahankeruu ei haastatteluissa esiintynyt itseisarvona, vaan se oli aina kytköksissä johonkin ryhmän tarpeeseen, kuten matkoihin ja varusteisiin, sekä haastateltava Karvisen sanoin ”tulevaisuuden huippuhetkiin”.

ISOlaiselle vapaaehtoisuudelle olisi siis hyväksi kirkastaa niitä maaleja, joihin vapaaehtoistoiminnalla pyritään. Minkälaisella toiminnalla pyritään minkäkinlaisiin tuloksiin? Rosengren ja Törrönen kirjoittavat asiasta: ”Hyvin toimivassa yhdistyksessä toiminnalla toteutetaan yhdistyksen perustehtävää ja se on monipuolista ja kiinnostavaa” (Rosengren & Törrönen 2008, 18).

Yksi keskeinen lähtökohta yhdistyksen vapaaehtoisuuden kehittämiseksi on työnjaon ja tehtävien kehittäminen ja selventäminen. Aineistossa haastateltavat viittasivat useasti siihen, miten työnjako ei saisi uuvuttaa jäseniä, mutta myös siihen, miten jäset saisi tietoisiksi vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista. Samalla tavoin vapaaehtoistoiminnan suunnittelijoiden tulisi ottaa huomioon, millaisia erilaisia motiiveja jäsenillä on vapaaehtoistoiminnan suhteen. Passiivisuus ja matala kiinnostus voivat johtua monesta osatekiästä, mutta vastuu vapaaehtoistoiminnan kehittämisellä on yhdistyksellä, ei jäsenillä, joita se yrittää motivoida. ”Jos yhdistyksen tarjonta ja jäsenten tarpeet halutaan saada kohtaamaan, yhdistyksen on muututtava!” (Loimu 2010, 403).

Työnjakoa helpottamaan yhdistyksessä olisi suunniteltava tapoja jaotella vapaaehtoistehtäviä sekä isoiksi että pieniksi, pitkäkestoisiksi ja kertaluontoisiksi. Karreinen kirjoittaa, että järjestö tarvitsee enemmän erikokoisia vapaaehtoistehtäviä. Tehtävien profilointi on ISOillekin tarpeen. Vähemminkin aktiivisia jäseniä saadaan aktivoitua ja osallistettua vapaaehtoistoimintaan, jos yhdistys kiinnittäisi enemmän

huomiota pienten tehtävien delegointiin. Erikokoiset tehtävät vaikuttavat myös positiivisesti uusien aktiivien mukaantuloon. (Karreinen ym. 2010).

Jokainen aktiivi aloittaa pienestä, miksei yhdistys tarjoaisi tietoisesti myös kevyempää vapaaehtoistoimintaa uusille tai vähemmän aktiivisille vapaaehtoisille? Tämän ajatuksen tiivistää Marjatta: ”...Ja sitte, ku kaikki ottais jonkun pienen vastuun, niin kellekään ei kasaantus niin hirveetä taakkaa hartioille, eikä kellekään tulis kauheeta ahistusta siitä työmäärästä.”

Työnjako oli esillä aineistossa myös siinä, miten vastuuta jaetaan jäsenten kesken. Haastateltujen mukaan yhdistyksen työnjako ei ole kaikilta osin onnistunut, vaikka työn delegoimista on kehitetty esimerkiksi järjestämällä erilaisia työryhmiä tapahtumien ja tempausten suunnittelijoiksi ja vastuunkantajiksi. Haastatteluaineiston mukaan tässä sinällään hyvässä ideassa ei ole onnistuttu toivotulla tavalla. Johtokuntaankaan ei oman kokemukseni mukaan ole tullut paljoakaan muutosta viime vuosina, vaikka tätäkin on yritetty aktiivisesti korjata. Johtokunnan kannattaisikin pyrkiä jatkamaan delegointia ja kiinnittämään huomiota siihen, miten jäsenet saataisiin motivoitua tehtävään. Toimivalla tiedottamisella ja perehdyttämällä on tässä ratkaiseva rooli. (Loimu 2010)

Millä muulla tavalla yhdistykseen saataisiin vaikutusmahdollisuuksia kuin kutsumalla jäseniä johtokuntaan tai työryhmiä? Muutamat haastateltavat ottivat tähän kantaa ilmaisemalla, että osallistumismahdollisuudet tapahtumien ja toiminnan suunnitteluun ovat vahva motivaattori. Karvinen toteaa tähän liittyen: ”Motivointini on siinä, että olemalla vapaaehtoisena mukana pystyn vaikuttamaan tulevien tapahtumien tai tulevien matkojen sisältöön, koska kuitenkin jos en olisi vapaaehtoisena ISON tanhuujissa, niin itse kuitenkin valmistelisin, tai jollakin tapaa valmistautuisin jollakin tapaa tähän... tulevaisuuden huippuhetkiin.”

6.2 VAPAAEHTOISTYÖN MOTIVAATION KEHITTÄMINEN

Millainen toiminta siis motivoi vapaaehtoista? Ihmisten toiminta on tässäkin yhteydessä kiinni motiiveista. Tarpeiden ja palkkioiden yhteys tehtävään toimintaan

ovat yksi tapa selittää motiiveja. Motivaatio jakautuu edelleen ulkoiseen ja sisäiseen. Ulkoisilla motivaatioilla tarkoitetaan palkkioita ja niiden saamista, sisäinen motivaatio liittyy siihen, miten yksilö saa tyydytystä toiminnasta itsestään. Tämä taas liittyy ihmisen sisäiseen arvomaailmaan ja minäkuvan rakentamiseen. Ulkoiset motivaatiot eivät kuitenkaan riitä vapaaehtoisten pitkäaikaisemman osallistumisen motiiviksi, vaan oikeanlaiset arvot ja aito kiinnostus tehtävään asiaan pitää vapaaehtoiset mukana. (Laitinen 2006, 6-9) Millaisia tarpeita vapaaehtoistoiminta siis ISOissa tyydyttää, ja minkälaisia palkkioita se tekijälleen suo?

Yhdistyksen tulisi kiinnittää huomiota vapaaehtoistyön sosiaalisen puolen tärkeyteen. Osaan omastakin kokemuksestani sanoa, että ISON jäsenet ovat tanssiyhdistyksenä seurallisia ja auttavaisia. Mutta millä tätä yhteisöllisyyttä saataisiin jalostettua? Aineistossa haastateltavat vastasivat kysymykseen vapaaehtoistyön tärkeydestä ja mielekkyydestä nimenomaan viittauksella vapaaehtoisuuteen sosiaalisena toimintana. Ystävien mukanaolo on varsinkin nuoremmille vapaaehtoisille tärkeää. Vapaaehtoisuutta tulisikin ISOissa ”markkinoida” myös sosiaalisena toimintana, ja talkoisiin liittyvää yhdessäoloa on tarpeellista kehittää esimerkiksi jonkin talkoiden jälkeisen yhteisen kokoontumisen muodossa. Tiedän omasta kokemuksestani, että yhdistyksen jäsenillä on suurien konserttien, kuten joulujuhlan jälkeen tapana kokoontua jamittelemaan tanssisalille saunan ja purtavan merkeissä. Miksei tällaista samanlaista yhdessäoloa voisi soveltaa suuriin talkoisiin?

Vapaaehtoistoiminta on ryhmätoimintaa, ja ryhmässä on otettava huomioon ihmisten erilaiset motivaatiot ja roolit. Vaikka ISOissa kaikki tuntevat ainakin päällisin puolin toisensa, on tärkeää kiinnittää huomiota vapaaehtoisuuden sosiaaliseen puoleen siinäkin suhteessa, millaisten prosessien kautta talkotoimintaa saataisiin pystytettyä niihinkin ryhmiin, jotka eivät vielä ole siinä aktiivisia. Erilaiset ryhmäroolit (Karreinen ym. 2010) on hyvä tunnistaa, ja ottaa niistä paras irti. Tämän johtopäätöksen voi tiivistää Minjan kommenttiin: ”Mut uskosin, että potentiaalia on silti aika paljon käytettävissä edelleen, jos vain saataisiin ihmiset hoksaamaan, että heidän panoksensa on merkittävä.”

Toinen tarve, jota vapaaehtoisuudella voi tyydyttää ryhmään kuulumisen ja mielekkään sosiaalisen kanssakäymisen lisäksi, on kiittäminen ja vapaaehtoisten

muistaminen yleisellä tasolla. Vapaaehtoisuus on yhdistykselle tärkeä voimavara, ja sitä tulee myös kohdella sellaisena. Aineistossa mainittiin, että kiittämisen jättäminen jättää jälkeensä vain pahoittuneen mielen. Tämä on aivan totta, ja esitänkin, että palautteen antamista on harjoitettava yhdistyksen vapaaehtoistoiminnassa nykyistä tarkemmin. Huonosti toimivan järjestön aktiivit pitävät jäseniään vain oman toimintansa asiakkaina, eikä heidän osallistumistaan kunnioiteta. Hyvin toimivassa yhdistyksessä jäsenet sitoutuvat toimintaan vapaaehtoisesti, sillä he saavat siitä työnsä mukaisen arvostuksen. (Rosengren & Törrönen 2008)

Vapaaehtoistyöstä saatava hyöty, ja erityisesti ryhmälle saatava rahallinen korvaus oli selkeästi esillä aineistossa. Työstä saatava korvaus nähtiin vapaaehtoistyön konkreettisena tuloksena, jolla ryhmän toimintaa saadaan helpotettua. Omasta kokemuksestani osaan sanoa, että ryhmille kerättyjä varoja on käytetty esimerkiksi kotimaassa järjestettäviin tanssitapahtumiin osallistumisesta koituviin maksuihin, kuten kuljetukseen ja osallistumismaksuihin. Lisäksi ryhmien keräämät varat ovat perinteisesti yhdistyksessä olleet ryhmän omia säästöjä tulevaisuuden varalle. Tanssiesityksiin liittyviä varusteita, esimerkiksi vaatemiaaleja, on hankittu ryhmien säästöistä. Näen siis itse yhdistyksen toimijana, että vapaaehtoisuutta tehdään osittain harrastuksesta ja siihen liittyvistä tapahtumista koituvien maksujen omavastuun pienentämiseksi.

6.3 JOHTOKUNNAN JA JÄSENISTÖN SUHTEET VAPAAEHTOISTOIMINNASSA

Haastateltava Minja kuvailee johtokunnan suhteita jäsenistöön vapaaehtoisuuden näkökulmasta näin: ”Hmm, musta tuntuu, että johtokuntalaiset ei niinkun osaa mainostaa sitä asiaa oikein, eikä kehtaa ihmisiä pyytää suoraan, että itekin oon vasta viime vuosina oppinu sen, että voi mennä nykäseen jotain vanhempaa hihasta ja kysyä että ”voiks sä tehdä tän?”. Ja tosi monesti se vastaus on ollu se, että voin mä tehdä tän.”

Tähän liittyy Karreisen ohje tehtävien delegoinnista. Haastateltava Minjan mukaan johtokuntalaiset saisivat olla aktiivisempia ja rohkeampia delegoidessaan tehtäviä. Tässä asiassa on kuitenkin hyvä muistaa, että parhaaseen tulokseen tässä päästään

määrittämällä ensin tehtävä työ, sitten se henkilö, joka osannee tehdä kyseisen työn parhaiten, sitten kysyä rohkeasti. Ongelmallisen työnjaon vaikutuksia voi lieventää delegoimalla tehtäviä sopivimmalle jäsenelle, ei hänelle, joka suostuu varmimmin. (Karreinen ym. 2010).

Pukarinen kirjoittaa vapaaehtoistyössä vallitsevien valtasuhteiden vaikutuksesta. Yhdistyksessä kaikki ovat oman kokemukseni mukaan samanarvoisia, mutta päätös- ,toimeenpanovalta ja vastuu on siirtynyt aktiivisimmille jäsenille. Tämä voi olla ongelmallista yhdistyksen vapaaehtoistoiminnalle, sillä ”...vallakkaimmat toimijat, joilla on eniten tehokkaan osallistumisen resursseja, koetaan helposti korvaamattomiksi, ja heidän työnsä tärkeämmiksi kuin muiden”. Yhdistys voisi parantaa johtokunnan ja jäsentensä välisiä suhteita kiinnittämällä huomiota tämäntapaisten hierarkioiden purkamiseen ja valtasuhteiden poistamiseen. (Laitinen 2006. 145-148, 152-153)

Kysyttäessä jäsenistöltä johtokunnan toiminnasta kaikilla jäsenillä oli varsin hyvä käsitys siitä, mitä yhdistyksen johtokunta tekee ja mikä on sen perimmäinen tehtävä. Pidän tätä myönteisenä yksityiskohtana johtokunnan ja jäsenten välisten suhteiden kannalta.

6.4 JOHTOKUNNAN JA JÄSENISTÖN VÄLISEN VIESTINNÄN KEHITTÄMINEN

”Sisäinen tiedottaminen tarkoittaa niitä asioita ja tapoja, joilla yhdistys kertoo toimistaan jäsenille” (Rosengren & Törrönen 2008, 67).

Tärkein kanava yhdistyksen sisäiselle viestinnälle ovat kuukausittaiset jäsenkirjeet internetissä, tanssitunnilla saatavat paperi-ilmoitukset sekä muilta jäseniltä saatava tieto. Haastateltava Arttu kertoi mielipiteensä jäsenkirjeestä: ”...En mä jaksakaan netistä lukea näistä asioista, kaikki niistä netissäkin kerrotaan, mutta kun ne kirjeet (jäsentiedotteet) on niin pitkiä, niin ei niitä viitti lukea. Ja mä oon aina kokenu, että tollanen paperinen ilmotustaulu on paljon kivempi.... Netti on jotenkin epäluotettava.”

Samalla Arttu ehdotti yleisen ilmoitustaulun käyttöönottoa tanssisalille. Samanlainen ilmiö toistui muissakin haastatteluissa. Oli syynä kiire tai jäsenkirjeen pituus,

jäsenkirje ei näyttänyt saavuttavan haastateltavia. Olisi siis parempi ottaa raskaan jäsenkirjeen rinnalle tiivistetympiä ja kevyempiä viestintämuotoja, joista jäsenet saisivat tietoonsa itselleen olennaisen helposti. Jäsenkirjeen lukeminen kuukausittain saattaa vaatia sellaista kiinnostusta yhdistyksen ja johtokunnan toiminnasta, joita ainakaan kahdeksalla haastatteluun osallistuneilla ei ollut. Muutamasta tapauksesta en kuitenkaan vedä tämäntapaisia johtopäätöksiä, mutta kehittämisideana kevyemmät viestintämuodot ovat tutkimusaineiston perusteella päteviä.

Tähän samaan johtopäätökseen viittaa haastateltava Marjatta hänen kuvaillessaan viestintää lapsiryhmien näkökulmasta: ”No, sekin niinku tiedottaminen jäsenistölle, että kun on tulossa jotain tämmöstä toimintaa, mihin vois osallistua, niin jääkö sit osa harrastajien vanhemmista, jotka vois tulla tekemään, niin ihan pimentoon siitä asiasta, että siitä on tullu vaan joku maininta siinä jäsentiedotteessa, ja sitten he on vaan sen sitten selaillu nopeesti ohimennen työpäivän aikana, että kappas, tämmönen on tullu.”

Vertaamalla tätä huomiota aineiston muihin viestintään liittyviin mielipiteisiin ehdotan, että yhdistys pyrkisi kehittämään kevyempiä viestintävälineitä myös lapsiryhmien vanhempien käytettäväksi. Miksi lapsiryhmien jäsenten vanhemmat olisivat erityisen kiinnostuneita yhdistyksestä, jossa heidän lapsensa käyvät tanssimassa kerran viikossa? Viestinnän on kuitenkin kuljettava sinnekin suuntaan, joten viestinnän keventäminen on paikallaan.

Johtokunnan ja jäsenistön välistä viestintää vaikeuttaa aineiston mukaan myös se, että jäsenet kokevat johtokunnan kaukaiseksi elimeksi, johon ei voi vaikuttaa. Tämä käy erityisen hyvin ilmi haastateltava Markon kuvauksessa: ”Yhteydenpito on ollut välillä hidasta (n. Kuukauden vastausaika). Koen jotenkin, että johtokunnan tiedot halutaan pitää salassa.”

Karvinen ottaa kantaa samaan asiaan maltillisemmin: ”Se (johtokunta) olisi kiinnostavaa, jos johtokunta toimisi aktiivisemmin, jos sillä olisi paremmat yhteydet jäsenistöön. Tällä hetkellä pikkuisen erillään, tai sanotaan (naurahtaa) yläpuolella toimiva elin, jonka päätöksistä tai sitten toimenpiteistä saa kuulla jälkikäteen, eikä aina tarpeeksi edes kuulukaan tämä. Mutta jos johtokunta olisi aidosti aktiivinen,

nimenomaan jäsenten toivomusten pohjalta, silloin se olisi kiinnostavaa, ja uskonpa, että tästä asiasta tullaan taas vuosikokouksessa ja muissa kokouksissa puhumaan.”

7 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

VAPAAEHTOISTOIMINNAN KEHITTÄMINEN

- 1.) Yhdistyksen tulee selkeyttää vapaaehtoisten tehtäviä, mitä varten kerätään rahaa tai tehdään talkoita. Vapaaehtoisuuden tarkoitus selville.
- 2.) Yhdistyksen on kiinnitettävä huomiota jäsenten erilaisiin ja -tasoihin motivaatioihin, ja kehitettävä pienempää tekemistä kevytaktiiveille, suurempia jo töitä motivoituneille.

VAPAAEHTOISMOTIVAATION KEHITTÄMINEN

- 1.) Vapaaehtoisuuden sosiaalista puolta on korostettava, ja se on otettava käyttöön entistä vahvempana motivaattorina.
- 2.) Vapaaehtoisten työtä on arvostettava. Yhdistys voi saada käyttöönsä uusia voimavaroja kiinnittämällä huomiota vapaaehtoisten muistamiseen, palautteen antamiseen sekä kiittämisen muistamiseen.
- 3.) Vapaaehtoistyötä tehdään yhdistyksessä korvausta usein korvausta vastaan, vaikka kyseessä ei olisikaan henk. koht. korvaus. Motivaatio nousee, kun jäsenet tietävät, mitä työstään ryhmälle saavat, ja mihin hyöty käytetään.

JOHTOKUNNAN JA JÄSENISTÖN SUHTEET VAPAAEHTOISTOIMINNASSA

- 1.) Johtokunta ja jäsenistön aktiivit delegoimaan tehtäviään kysymällä henkilökohtaisesti jäseniltä apua ja jakamalla tehtäviä. Pienikin apu on hyväksi

- 2.) Johtokunta avoimemmaksi. Miten jäsenet kokisivat johtokunnan toiminnan lähempänä omaa harrastustaan?
- 3) Aito kiinnostus jäsenten toiveita kohtaan antaa positiivisen vastareaktion jäsenistöltäkin.

JOHTOKUNNAN JA JÄSENISTÖN VÄLISEN VIESTINNÄN KEHITTÄMINEN.

- 1.) Pelkät jäsenkirjeet ovat liian raskaita ja pitkiä luettavia. Niiden rinnalle kaivataan kevyempää viestintää.
- 2.) Yleinen ilmoitustaulu / toimintakalenteri tanssisalille, jossa olennaisimmat tiedot myös vapaaehtoistoiminnasta.
- 3.) Sisäinen viestintä on hidasta. Kuukauden vastausaika on liian pitkä saa johtokunnan vaikuttamaan etäiseltä.

JUURUTTAMINEN: MITEN JATKAA KEHITTÄMISTYÖTÄ?

Nyt kun kehittämishankeen lähestyy loppuaan, on aika miettiä tulevaa. Millä tavalla tätä tutkimusta voi käyttää konkreettisesti hyväksi ISON Tanhuujien toiminnassa? Millä toimilla tutkimuksen johtopäätöksiä tullaan käyttämään? Millä tavalla tutkimuksella hankittu tieto siirretään jäsenille ja juurrutetaan toimintaan pysyvästi? Hankkeen tarkoitus ei ole jäädä pelkäksi paperinivaskaksi pöytälaatikkoon, vaan nyt, kun analyysi ja johtopäätökset on tutkimusaiheesta tehty, tiedon muuttaminen taidoksi alkaa. "Tutkimus joka pysähtyy pelkkiin analyyttisiin johtopäätöksiin, jää vielä tavallaan kesken" (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010, 29).

Yksi opinnäytetyösuunnitelmassa suunniteltu ja ISON Tanhuujien puheenjohtajan kanssa keskusteltu jatkotoimenpide on tiedotustilaisuuden pitäminen yhdistyksen jäsenille. Tällä tavalla tutkimus saisi sen kaipaamaa julkisuutta jäsenistönkin riveissä. Tutkimusta tullaan myös esittelemään tarkemmin yhdistyksen johtokunnalle, jotta sen sisältämät ehdotukset ja toimintatavat saataisiin myös yhdistyksen asioista päättävälle taholle.

Tämän kehittämishankkeen seuraava luonnollinen vaihe on ottaa haastattelututkimuksesta saadut johtopäätökset käytäntöön. Tähän ei vielä tässä hankkeessa ole resursseja eikä aikaa, mutta opinnäytetyöni voi toimia hyvänä pohjana konkreettisille muutoksille jäsenistön ja johtokunnan keskuudessa.

8 LOPUKSI: TUTKIMUKSEN ONNISTUMINEN

Tulen jatkamaan tanssiharrastustani ISON Tanhuujissa edelleen, ja tulen toimimaan niin, että tekemäni työ ei jää vain paperiksi, vaan siirtyisi käytännön tasolle ennemmin tai myöhemmin. Tutkimushanke oli itselleni mieluisa niin yksityishenkilönä kuin tutkijanakin, ja se antoi minulle syvempää näkemystä yhdistyksen tilasta ja rakenteesta. Tutkimus oli siis henkilökohtainen menestys.

Itse tutkimuksen onnistuminen on aivan toinen asia. Tutkimuksen luotettavuudesta olen luvussa 4.7 löytänyt epäkohtia, jotka ovat saattaneet vaikuttaa tulosten pätevyyteen ja omaan objektiivisuuteeni tutkijana. En osaa sanoa, ovatko tulokset hyviä vai huonoja, mutta toisaalta, tällainen kysymys on laadullisessa tutkimuksessa epäolennainen. (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010, 14)

Käytännön tutkimuksena arvioin työni onnistuneen hyvin. Haastateltu otos oli monipuolinen ja haastattelut onnistuneita. Haastattelutilanteet olivat luonnollisia, ja sain sopivan kattavan aineiston tutkimuskysymykset huomioon ottaen.

Toivon, että lukija on saanut tästä opinnäytetyöstä ajatuksia omaan mahdolliseen vapaaehtoistoimintaansa, ja ymmärtää motivaation tärkeyden yhdistyksen sujuvan toiminnan kannalta. Kehitystyö tulee jatkumaan ISON Tanhuujissa eteenpäin, ja tämä opinnäytetyö oli vasta ensimmäinen kirjallinen harppaus kohti yhä mielekkäämpää toimintaa. Kiitoksia mielenkiinnostanne.

LÄHTEET

KIRJALLISET LÄHTEET

Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Vastapaino.

Harju, Aaro. 2006. *Finnish civil society*. Helsinki: Kansanvalistusseura

Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.). 2010. *10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan*. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry.

Laitinen, Hanna(toim.). 2006. *Tule mukaan – Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä*. Vaajakoski: Gummerus kirjapaino Oy.

Loimu, Kari. 2010. *Yhdistystoiminnan käsikirja*. Helsinki: WSOYpro Oy. 22 - 25

Lehtinen, Sini-Tuulia. 1997. *Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön*. Tampere: Kansalaisareena Ry.

Mäkelä, Klaus (toim.). 1990. *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Painokaari Oy.

Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.). 2005. *Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Numminen, Jaakko. 2011. *Yhteisön voima – Kansanliike elää*. Nuorisoseuraliikkeen historia, osa 5. Helsinki: Edita publishing Oy.

Rosengren, Pirjo & Törrönen, Anneliina. 2008. *Yhdistystoiminnan avaimet*. Vantaa: Kansan sivistystyön liitto.

Ruusuvuori & Nikandeder & Hyvärinen (toim.). 2010. *Haastattelun analyysi*. Tallinna: Vastapaino.

Silfverberg, Paul. 2007. *Ideasta projektiksi – Projektityön käsikirja*. Helsinki: Edita Prima Oy.

MUUT LÄHTEET

Tutkijan ja ISON Tanhuujien puheenjohtajan väliset kehittämiskeskustelu Jyväskylässä 9.10.

Forssell, Jarno. 2008. *Solidaarisuustutkija etsii auttamishalun ydintä*. Tiede -lehti 2/2008, 38-41.

ISON Tanhuujien kotisivut, 30.9.2012: <http://www.isontanhuujat.net/>

Hanifi:, Riitta *Suomalaiset tekevät melko paljon vapaaehtoistyötä*. Hyvinvointikatsaus 3/2011, viitattu 30.9.2012: http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-26_002.html?s=8

Kansalaisyhteiskunnan historiaa: kansalaisyhteiskunta.fi. 30.9.2012
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta/kansalaisyhteiskunnan_historia

Suomalaisen kansantanssin taustaa. Suomen tanssin palvelin, viitattu 7.11.2012:
<http://tanssi.net/fi/kansantanssi/tanssit/tausta.html>

Yeung, Anne Birgitta 2006. *Voluntary work today in Finland*. Esitys seminaarissa Public sector and third sector relations. Helsinki 7.9.2006.

Opinnäytetyöhaastattelu

Perustiedot:

Nimi (Tutkijaa varten, nimi muutetaan pyydettäessä)

Ikä?

Kauanko olet ollut ISO:issa?

- Missä tehtävässä, ohjaajana, tanssijana.

Missä ryhmissä?

Vapaaehtoisuudesta

Millaisia vapaaehtoisuuden muotoja ISO:issa on? Millaisissa toimissa olet ollut mukana oman tanssin harrastamisen lisäksi?

Kuinka usein vapaaehtoistyötä voi tehdä?

Onko yhdistykselle tehtävä vapaaehtoistyö / talkootyö mielestäsi tärkeää? Onko se mielekästä? Miksi / Miksei?

Millaisessa vapaaehtoistoiminnassa sinun tekisi mieli olla mukana? Mikä motivoisi tulemaan?

Ovatko yhdistyksen keskeiset tehtävät (johtokunta, juoksevien asioiden pyörittäminen, yleinen vapaaehtoisuus) mielestäsi jakautuneet tasaisesti vai keskittyneet tietyille henkilöille

Johtokunta-asiaa:

Mitä ISOjen johtokunta tekee? Mikä on sen perimmäinen tehtävä?

Miten johtokunnan ja jäsenistön välinen viestintä on hoidettu? Miten usein kuulet jotain johtokunnalta?

Kiinnostaisiko johtokuntatoiminta sinua vapaaehtoistoimintana, miksi / miksei

Vapaa sana?

Onko vielä jotain, mitä haluat antaa tutkimukselle ja ISON tanhuujille itseltäsi?